Niveau(x) d'enseignement: 8 Numéro EDUQ : 8170792
Centre d'intérêt: 30

Université Laval (Québec, Québec) Comité d'étude sur la condition féminine.

L'Université Laval au féminin : rapport / du Comité d'étude sur la condition féminine à l'Université Laval. -- [Québec] : Université Laval, [1980 ou 1981].
297 p. ; 26 cm.

Titre de la couv. Bibliographie: p. 263-267, 273-278.

Cote Dewey: 378.714'471/U58a Cote LC: LE/3/.L299

Descripteur(s): *Sexisme *Femme *Questionnaire *Universitaire (Niveau)

Identificateur(s) de nom: *Université Laval (Québec, Québec)

Suite au document publié par le Conseil du statut de la femme (CSF) ##Pour les Québécoises : égalité et indépendance## (1978), l'Université Laval a mis sur pied un comité ayant pour mandat: 1. d'analyser le rapport du CSF et d'en dégager les recommandations ayant une incidence sur l'université; 2. de formuler des recommandations susceptibles d'améliorer la condition des femmes à l'université. Pour ce faire, le Comité a tenté de décrire la condition des femmes et d'identifier les problèmes qu'elles vivent à l'Université Laval. On a effectué un découpage en trois volets - milieu de formation, de travail et de vie - regroupant l'ensemble des activités qui s'exercent sur le campus.

L'étude porte d'abord sur l'accès des femmes aux études universitaires, sur leur répartition à l'intérieur des programmes, sur les diplômés face au marché du travail, enfin sur l'importance accordée à l'enseignement et à la recherche sur la condition des femmes. Elle s'intéresse ensuite à la place et à la rémunération des femmes dans la structure occupationnelle de l'université de même qu'à l'ensemble des conditions de travail en vigueur. En dernier lieu, elle examine les services utilitaires (résidences, garderie, service de santé), sportifs et socio-culturels auxquels ont accès les membres de la communauté universitaire. Des données statistiques de l'université et les réponses à trois questionnaires (reproduits en annexe) ont servi de base au document.

La réalité vécue à l'Université Laval n'en est pas une de discrimination mais de sexisme. A cet égard, l'université ne peut être qualifiée de tour d'ivoire: elle est bien intégrée à l'ensemble de la société et l'on y retrouve les mêmes problèmes. Cette situation ne découle d'ailleurs pas de politiques précises imputables aux autorités universitaires, mais bien plutôt de l'absence de politique qui fait que se reconduit à l'université l'attitude sociale traditionnelle et sexiste. Ainsi, en cinq ans, très peu de changements ont été perceptibles. L'examen de la situation amène le comité à formuler 185 recommandations.

Type de document: r
Région(s) administrative(s): 03
Auteur de l'analyse: ar

E D U Q 8170792

L'UNIVERSITÉ LAVAL AU FÉMININ

RAPPORT DU COMITÉ D'ÉTUDE SUR LA CONDITION FÉMININE À L'UNIVERSITÉ LAVAL

E D U Q 8170792

Nous, les membres du Comité d'étude sur la condition féminine à l'Université Laval, avons l'honneur de soumettre le présent rapport au recteur et à tous les membres de l'Université.

Christine PIETTE, présidente

Hélène BUTEAU

Colette GENDRON

Renée CLOUTIER

Marie LAMARRE

Madeleine DENIS

Marie-Josée L'ARCHEVEQUE

Agathe GARON

Francine ROY SEGUIN

INTRODUCTION

En octobre 1978, le Conseil du Statut de la femme (C.S.F.) rendait public un projet de politique d'ensemble de la condition féminine au Québec intitulé : *Pour les Québécoises : égalité et indépendance*. Suite à cette publication, le recteur Jean-Guy Paquet indiquait sa volonté de mettre sur pied un comité pour analyser l'implication de ce document sur l'Université Laval et suggérer des recommandations. C'est ainsi qu'est né, en février 1979, le Comité d'étude sur la condition féminine à l'Université Laval.

Son mandat était double. D'une part analyser le rapport du CSF et en dégager toutes les recommandations pouvant avoir une incidence sur l'Université Laval; d'autre part, dans l'esprit du rapport du CSF, formuler les recommandations susceptibles d'améliorer la condition des femmes à l'Université Laval.

Le premier volet du mandat était rapidement réalisable. En effet, les mesures suggérées par le CSF visaient l'élaboration d'une politique gouvernementale et ne pouvaient s'adresser aux universités que par l'intermédiaire du Ministère de l'éducation. Celles-ci sont donc relativement peu nombreuses et facilement identifiables.

Le second volet était beaucoup plus lourd d'implications. Formuler des recommandations dans « l'esprit » du rapport du Conseil du statut de la femme signifiait, pour nous, reprendre l'ensemble de ce rapport et transposer au niveau de l'Université les analyses que le CSF avait menées au niveau de la société québécoise. Il va de soi que l'Université Laval ne constitue pas une société complète, mais elle représente un milieu de travail et de vie et, de par sa fonction de formation, elle est directement reliée aux besoins de la société et à l'ensemble de ses membres. À ce titre, tous les chapitres d'*Égalité et indépendance* pouvaient avoir leur corollaire dans notre milieu universitaire.

Pour bien mesurer l'ampleur du mandat ainsi compris, il importe de rappeler ici l'approche et les grandes lignes du rapport du CSF. Celui-ci établit, au départ, que les problèmes liés à la condition féminine doivent

être perçus dans une perspective globale, c'est-à-dire dans une perspective d'interaction des aspects les uns sur les autres. Par conséquent, il ne conçoit de solution efficace à l'inégalité des chances des femmes que dans une action coordonnée, agissant en même temps sur toutes les causes de cette situation. *Égalité et indépendance* est donc à la fois une analyse de la condition des femmes au Québec et un projet global de solutions. Cette double démarche s'est concrétisée dans un découpage en cinq chapitres. Le premier porte sur la socialisation, c'est-à-dire sur le comment se perpétue la division des rôles sociaux par les principaux agents de transmission que sont la famille, l'école et les médias; le second envisage les questions liées aux différences biologiques entre les sexes : maternité, contraception, ménopause, santé mentale des femmes et problèmes de violence à leur égard; un troisième chapitre examine l'égalité des conjoints et le partage des responsabilités dans le mariage de même que les problèmes provoqués par l'éclatement de la vie conjugale; le chapitre quatrième considère l'accès au travail rémunéré et les conditions d'exercice de l'emploi pour les femmes alors que le dernier chapitre traite du rôle que les loisirs jouent dans leur vie, du phénomène de la création artistique et des perspectives qui leur sont offertes en ce domaine de même que des relations que les femmes entretiennent avec les structures du pouvoir à tous les paliers de la société.

Cette démarche globale d'analyse au niveau de la société, notre Comité a voulu la transposer au niveau du milieu social que constitue l'Université Laval. Il s'agissait d'ailleurs pour nous d'une exigence découlant de « l'esprit de la politique d'ensemble » du CSF. L'appliquer concrètement signifiait cependant que nous refusions de limiter notre étude à l'un des aspects de la condition féminine ou à l'une ou l'autre des facettes de l'Université. Nous voulions identifier l'ensemble des problèmes que vivent l'ensemble des femmes de la communauté universitaire. À l'analyse, certaines questions nous ont paru plus cruciales et notre travail leur accordera une place plus importante, mais notre démarche méthodologique a consisté à trouver un cadre d'analyse qui permettait de n'écarter, au départ, aucun domaine.

Nous avons alors tenté d'identifier tous les visages de l'Université. Si, dans un premier temps, on la considère à partir de sa raison d'être, elle nous apparaît comme *un milieu de formation*. Par rapport à cet aspect primordial, nous nous sommes interrogées sur l'accessibilité des femmes jeunes et adultes aux études et ressources universitaires, sur leur répartition et intégration à l'intérieur des différents programmes, sur les diplômées face au marché du travail et enfin, sur l'importance qu'on accorde, dans cette Université, à l'enseignement et à la recherche sur la condition des femmes.

Pour remplir sa mission fondamentale de formation, l'Université dispose d'un ensemble de ressources humaines qui exercent des rôles divers : enseignement et recherche, services professionnels et de soutien. L'Université

apparaît donc également comme *un milieu de travail*, à l'intérieur duquel évoluent des employeurs et des employées(és). Quant à cet aspect, nous nous sommes intéressées particulièrement à la place et à la rémunération des femmes dans la structure occupationnelle de même qu'à l'ensemble des conditions de travail en vigueur.

Enfin, dans le but de créer un environnement stimulant autour de tous les individus, travailleuses(eurs) et étudiantes(ts), impliqués dans le processus de formation, l'Université offre également un ensemble d'activités qui permettent que se crée un certain *milieu de vie*. Les membres de la communauté universitaire ont ainsi accès à des services à la fois utilitaires — résidences, garderie, service de santé — et récréatifs — activités sportives et socio-culturelles.

C'est donc par ce découpage en trois volets — milieu de formation, de travail et de vie — regroupant l'ensemble des activités qui s'exercent sur le campus, que nous avons tenté de cerner la condition des femmes à l'Université Laval.

Notre approche n'est volontairement pas de l'ordre de la réflexion philosophique et notre rapport n'est pas non plus de cette nature. L'ensemble de nos travaux, analyse et recommandations, n'en est pas moins sous-tendu par une conception commune et claire du rôle social de la femme que l'on peut qualifier de féministe, au sens que lui prête le CSF, c'est-à-dire une conception « qui non seulement postule que les rapports d'inégalité entre les hommes et les femmes sont sources de conflit, mais cherche à en comprendre la nature et à en éliminer les causes »[1].

Les pages qui suivent sont très concrètes. Non seulement nous ne disposions au départ d'aucune étude sur aucun des aspects de la condition des femmes à l'Université Laval, mais encore, les données disponibles par sexe pour les réaliser étaient rarissimes. C'est alors que nous avons entrepris, souvent manuellement, des compilations permettant une évaluation de la situation que nous avons estimée préalable à toute démarche de recommandations. Toutes les hypothèses d'inégalité qu'il nous était possible de formuler de façon intuitive ont été soigneusement analysées selon les critères de la recherche scientifique. Ce n'est que lorsque nous avons pu les confirmer avec certitude qu'elles ont donné lieu à des suggestions de mesures correctives. Dans les cas où la confirmation reste incertaine, souvent par absence de données suffisantes, de nouvelles études sont proposées.

Nous devons cependant constater que, toutes intuitives qu'elles étaient, la plupart de nos hypothèses se sont avérées correspondre à une réalité.

---

[1] Conseil du statut de la femme, *Pour les Québécoises : égalité et indépendance*, Québec, Éditeur officiel, 1978, p. 25.

Cette réalité n'en est pas une de discrimination flagrante. Il convient ici de marquer la nuance qui existe entre le terme de « discrimination » et celui de « sexisme ». Les cas de franche discrimination, avec toute la connotation juridique que l'on prête généralement à ce terme, ne constituaient pas l'objet principal de notre recherche. Ce que nous avons cherché à identifier, ce sont tous les indices d'inégalité des chances pour les femmes à l'Université Laval, toutes les marques de traditionnalisme quant aux rôles sociaux qu'elles assument et qui limitent leurs possibilités de choix, de même que les attitudes dévalorisantes à l'égard des femmes qui peuvent être décelées au niveau des attitudes quotidiennes dans les relations entre les individus. Il n'y a pas là, sauf cas exceptionnels, de « discrimination » mais il y a là du « sexisme ». Et à cet égard, l'Université Laval ne peut être qualifiée de tour d'ivoire : elle est bien intégrée à l'ensemble de la société et l'on y retrouve les mêmes problèmes.

Cette situation ne découle pas de politiques précises imputables aux autorités universitaires; c'est plutôt l'absence de politique qui fait que se reproduit à l'Université l'attitude sociale traditionnelle et sexiste. On peut considérer, de façon passive, que « le temps fera son œuvre » et que l'évolution de la société finira par se répercuter dans le milieu universitaire. À cet égard, nos analyses révèlent cependant que, depuis cinq ans, très peu de changements sont perceptibles. Il serait donc plus opportun de considérer que l'Université est un milieu où devraient se critiquer les idées reçues et qu'il y a là un terrain où les expériences s'inscrivent de façon normale. Nous proposons à l'Université Laval d'être, face à la problématique de la condition des femmes, un agent de changement dans son milieu et d'adopter des politiques empreintes de la volonté de le faire évoluer. Cette volonté, que nous percevons dans le geste même qui a créé le Comité d'étude, doit se poursuivre par la mise en œuvre des recommandations. Nous croyons qu'une intervention vigoureuse de l'Université peut être déterminante et servir de modèle.

Cependant, la structure de l'Université Laval, étant décentralisée, les autorités universitaires n'ont qu'un pouvoir limité, sinon nul sur plusieurs instances ou organismes de l'Université. C'est pourquoi nos recommandations s'adressent également à tous les corps constitués de l'Université (syndicats, associations, commissions, conseils et comités), car les problèmes identifiés ne peuvent trouver de solutions que par l'intervention de tous les détenteurs de pouvoir. De plus, la cause profonde de la situation identifiée se situant au niveau des mentalités et des attitudes qui en découlent, nos recommandations s'adressent à tous les membres de la communauté universitaire. Nous souhaitons que tous, professeurs, patrons ou simples individus, dans leurs relations quotidiennes avec les autres, collaborent à transformer l'Université Laval en un lieu où femmes et hommes seront et se sentiront parfaitement égaux.

PREMIÈRE PARTIE

L'UNIVERSITÉ : MILIEU DE FORMATION

L'Université est avant tout un lieu où l'enseignement et la recherche des professeurs doivent être orientés vers la formation des étudiantes et des étudiants. Si nous isolons les différents éléments de cette définition sommaire, nous retrouvons d'un côté les individus impliqués — étudiantes(ts) et professeurs — de l'autre le contenu du lien qui les unit, c'est-à-dire les cours et la recherche.

Comme nous n'avons effectué relativement aux professeurs féminins aucune autre étude que l'analyse de leur place et carrière dans le corps professoral, de leur rémunération et de certaines de leurs conditions de travail, nous avons jugé plus pertinent d'inclure ces résultats au chapitre suivant relatif à l'Université comme milieu de travail.

La présente partie comporte donc spécifiquement deux pôles : d'une part, les étudiantes à l'Université Laval, de l'autre, l'enseignement et la recherche relatifs à la condition des femmes. Chacun de ces deux aspects sera envisagé à partir de problématiques distinctes. Nos interrogations quant aux étudiantes se regroupent autour d'une question : les étudiantes bénéficient-elles autant que les étudiants de toutes les ressources de l'Université Laval ? L'hypothèse que nous formulons en réponse est négative : nous ne croyons pas que les femmes étudiantes profitent autant que leurs confrères masculins de toutes les ressources de l'Université Laval.

Nos interrogations quant à l'enseignement et la recherche par rapport à la condition des femmes concernent le rôle que ces deux aspects jouent actuellement à l'Université Laval. Ici encore, nous formulons l'hypothèse que l'enseignement et la recherche à l'Université Laval ne considèrent pas suffisamment la femme comme sujet d'études scientifiquement valable et ne permettent pas la remise en cause des valeurs traditionnelles.

La partie qui suit tente de démontrer, faits à l'appui, le pourquoi de nos deux réponses négatives et suggère les jalons d'une politique reposant sur de nombreuses recommandations. Cette politique vise deux buts : l'un, interne à l'Université, tend à ce que les étudiantes aient le même accès

que les étudiants à l'ensemble des ressources; l'autre, plus idéologique, veut faire contribuer l'Université Laval, dans la mesure de ses ressources, à l'implantation d'une conception de la femme qui réponde à la réalité des années 80.

I - LES ÉTUDIANTES

Pour évaluer la participation des femmes étudiantes à l'ensemble des ressources universitaires, nous avons procédé en quatre étapes : la première cherche à savoir où se trouvent les étudiantes et qui elles sont. Il s'agit essentiellement de dresser un portrait statistique de leur répartition — par cycles et par disciplines, par régimes d'études[1] — et de certaines de leurs caractéristiques — origine académique et sociale, âge, statut civil, charges familiales et professionnelles, valeurs.

La seconde étape se veut une présentation des modes d'intégration et de participation de ces étudiantes à la vie universitaire. Les étudiantes ont-elles les mêmes attitudes que leurs confrères vis-à-vis un certain nombre de réalités de la vie universitaire ? Par exemple, sont-elles aussi stables qu'eux à l'intérieur des programmes et réussissent-elles aussi bien ? Leurs aspirations scolaires sont-elles équivalentes aux leurs ? Réagissent-elles de la même façon devant le contexte intellectuel et académique que constitue l'Université ? Ont-elles la même perception du rôle social de l'Université, de la représentation étudiante ? Afin de connaître, en troisième lieu, si leurs diplômes se monnayent aussi bien que ceux de leurs confrères sur le marché du travail, nous avons tenté, à partir d'un tableau des diplômées, d'étudier leur situation d'emploi, c'est-à-dire les démarches de recherche d'un emploi, le type de travail obtenu, de même que leurs conditions de travail.

Considérant enfin que la situation des étudiantes adultes différait sensiblement de celle de l'ensemble des étudiantes, nous avons traité cette question à part en relation avec la politique d'éducation permanente de l'Université Laval.

À chacune des étapes, nous exposons d'abord la situation pour en rechercher ensuite les causes et proposer des solutions, s'il y a lieu.

---

1 Le manque de temps, et non le manque d'intérêt, nous a amenées à ne pas aborder les problèmes des étudiantes d'origine étrangère.

Pour certains des aspects visés, nous disposons de données statistiques importantes; pour d'autres, l'analyse est cependant tributaire d'une documentation plus restreinte. Nous avons nous-mêmes mené certaines études. Nous en avons par ailleurs commandité deux qui servent de base à des parties importantes de ce chapitre : d'abord, le travail de Claire Méthé sur *Les valeurs des jeunes et leur changement* à partir des données de l'équipe ASOPE[2], recueillies dans un premier temps en 1972 auprès d'étudiantes (ts) de CEGEP du Québec et en 1975 auprès de la clientèle de 1972 qui avait poursuivi sa scolarité dans différentes universités du Québec. En second lieu, l'étude de Pierre Dandurand, Marcel Fournier, Isabelle Perrault et Léon Bernier intitulée : *Les études universitaires au féminin. La situation des étudiantes dans les universités québécoises avec référence particulière au cas de Laval*[3]. Cette équipe avait réalisé, à l'automne 1978, à la demande de la Commission d'étude sur les universités, un sondage auprès des étudiantes et étudiants universitaires inscrits à la session d'automne 1978 dans l'ensemble des universités du Québec. À notre demande, ce groupe a repris son travail en prenant le sexe comme variable indépendante et en isolant le groupe de l'Université Laval. Cette recherche nous offre donc une possibilité supplémentaire, celle de pouvoir faire certaines comparaisons avec les autres universités du Québec.

Nous avons également utilisé les statistiques du Bureau du registraire de l'Université Laval et pu réaliser certains travaux d'informatique à partir d'un échantillon de la population étudiante inscrite à l'automne 1979. Pour les années précédentes, nous avons dû nous limiter à des données rudimentaires, les banques d'information ayant été détruites.

Certaines études réalisées par l'Union des étudiants gradués de Laval auraient pu nous être plus utiles si leurs renseignements avaient été compilés par sexe. Enfin, des rencontres publiques auprès de la population étudiante et de différents groupes et associations nous servent également de guide dans cette partie.

---

[2] ASOPE : Aspirations scolaires et orientations professionnelles des étudiants. L'équipe ASOPE est composée de chercheurs de la Faculté des sciences de l'éducation de l'Université Laval et du Département de sociologie de l'Université de Montréal. Claire Méthé, *Les valeurs des jeunes et leur changement*, mars 1980, 91 p.

[3] Pierre Dandurand, Marcel Fournier, Isabelle Perrault, Léon Bernier, *Les études universitaires au féminin. Situation des étudiantes dans les universités québécoises avec référence particulière au cas de l'Université Laval*, Département de sociologie, Université de Montréal, avril-mai 1980, 116 p.

1. Profil des étudiantes[4]

1.1 Où sont les étudiantes ?

Répartition par discipline

Si les femmes constituent, à l'automne 1979, 45% de la population étudiante à l'Université Laval, elles ne se retrouvent cependant pas représentées également dans toutes les disciplines. Ce trait nous semble même la différence la plus frappante entre les hommes et les femmes et celle qui révèle le plus de conservatisme.

Le fait qu'un très grand nombre de femmes soient inscrites à temps partiel (phénomène sur lequel nous reviendrons plus loin) et que plusieurs programmes leur soient alors beaucoup moins accessibles nous a incitées à distinguer les populations étudiantes selon le régime d'études afin de ne pas biaiser les résultats. À l'intérieur de cette première division, nous avons également jugé intéressant de ventiler la répartition des étudiantes par disciplines en fonction du cycle d'études. Les tableaux illustrant cette répartition sont présentés de façon détaillée; cependant, afin de ne pas surcharger le texte de statistiques et pour mieux faire ressortir comment certaines disciplines demeurent encore traditionnellement « féminines » et « masculines », nous avons procédé dans l'analyse à un regroupement de ces disciplines.

♦ Temps complet

L'ensemble des disciplines peut être regroupé en trois catégories[5]. Ainsi, trois disciplines peuvent être considérées comme majoritairement masculines : les sciences appliquées, les sciences de l'administration et, à un moindre degré, les sciences pures. Trois disciplines peuvent, par ailleurs, être classées comme majoritairement féminines : les sciences de l'éducation, les arts et lettres et les sciences para-médicales[6], alors que deux groupes de disciplines, les domaines de santé-médecine[7] et de sciences humaines[8], peuvent être considérés comme des groupes de disciplines mixtes.

---

4 Pour toute cette partie (jusqu'à la page 58), les comparaisons entre étudiantes font références aux étudiantes de l'Université Laval par rapport à celles des autres universités québécoises; les comparaisons entre étudiantes et étudiants font référence à l'Université Laval uniquement.

5 Ces trois catégories — disciplines masculines, féminines et mixtes — sont celles utilisées dans l'étude de Dandurand *et al.*

6 Les sciences infirmières, la diététique et la réadaptation.

7 Médecine dentaire, pharmacie et médecine.

8 Les sciences humaines doivent être comprises dans cette étude comme un regroupement des sciences sociales, du droit et de la philosophie.

La répartition des étudiantes et étudiants des trois cycles, à l'automne 1979, à l'intérieur de ces regroupements permet en effet de dégager les tendances suivantes (Tableau 1) : d'une part, 49% des étudiants se retrouvent dans les disciplines « masculines »[9] alors que nous n'y retrouvons que 20% des étudiantes; d'autre part, 46.5% des étudiantes sont rattachées aux disciplines « féminines » et seulement 20% des étudiants. La ventilation par cycle d'études permet de constater que cet écart, tout en demeurant important, diminue entre le 1er et les 2e et 3e cycles autant dans les disciplines masculines que dans les disciplines féminines. Une scolarité plus élevée tend donc à amoindrir les stéréotypes professionnels (Tableaux 2 et 3).

TABLEAU 1

La répartition des étudiantes (ts) des trois CYCLES à temps COMPLET à l'automne 1979 selon la discipline (%)[1]

	F	*H*	*%F*	*Augmentation du %F par rapport à 1978*
Para-médical	5	1	86	- 1
Sciences éducation	17.5	6	67	5
Arts et Lettres	24	13	57	6
Santé-médecine	7	6	44	5
Sciences humaines	25.5[2]	24[3]	42[4]	8
Sciences pures	4	6	34	5
Administration	6	10	28	11
Sciences appliquées	10	33	17	5
Autres	1	1	49	23
Total (17543)	100% (7207)	100% (10336)	41%	4

[1] SOURCE : Université Laval, *Statistiques Inscription*, trimestres automne 1978 et 1979.
[2] De ce pourcentage (25%), il y a 24% soit 429 femmes qui sont au baccalauréat ès arts (général). Elles représentent 6% de l'ensemble des femmes.
[3] De ce pourcentage (24%), il y a 15% soit 386 hommes qui sont au baccalauréat ès arts (général). Ils représentent 5% de l'ensemble des hommes.
[4] La proportion des femmes est de 53% au baccalauréat général.

[9] Il est à noter qu'environ le tiers de tous les étudiants inscrits à Laval à temps complet se retrouve en sciences appliquées.

TABLEAU 2

La répartition des étudiantes (is) du 1er CYCLE à temps COMPLET à l'automne 1979 selon la discipline (%)[1]

	F	*H*	*%F*	*Augmentation du %F par rapport à 1975*
Para-médical	6	1	86	- 2
Sciences éducation	18	5	70	+ 7
Arts et Lettres	24	12	59	+ 5
Santé-médecine	7	6	45	+ 5
Sciences humaines	24[2]	23[3]	44[4]	+ 8[5]
Sciences pures	4	5	36	+ 4
Administration	6	10	30	+12
Sciences appliquées	10	37	16	+ 3
Autres	1	1	52	25
Total (15554)	100% (6526)	100% (9028)	42%	+ 4

1 SOURCE : Université Laval, *Statistiques Inscription*, trimestres automne 1975 et 1979.
2 De ce pourcentage (24%), il y a 27% soit 420 femmes qui sont au baccalauréat ès arts (général). Elles représentent 7% de l'ensemble des femmes.
3 De ce pourcentage (23%), il y a 19% soit 386 hommes qui sont au baccalauréat ès arts (général). Ils représentent 4% de l'ensemble des hommes.
4 La proportion des femmes est de 53% au baccalauréat général.
5 L'augmentation est de 16% au baccalauréat général par rapport à 1975.

Une deuxième constatation non moins importante peut être tirée de ces statistiques : la comparaison des inscriptions de l'automne 1979 avec celles de l'automne 1975 dénote une étonnante stabilité. En effet, l'écart entre les pourcentages d'hommes et de femmes dans les disciplines masculines reste exactement le même (29%). Du côté féminin, cet écart passe de 30.5% à 33.5% en 1979. Certaines différences se sont légèrement accrues (au 1er cycle), d'autres ont légèrement décru (aux 2e et 3e cycles) mais, ***dans l'ensemble***, il est permis de conclure à une quasi absence de changement au cours des cinq dernières années[10].

10 Il va cependant de soi que ce jugement global cache quand même un changement dans certains programmes, par exemple en architecture.

TABLEAU 3

La répartition des étudiantes (ts) des 2e et 3e CYCLES à temps COMPLET à l'automne 1979 selon la discipline (%)

	F	*H*	*% F*	*Augmentation du % F par rapport à 1975*
Para-médical	1	0.0	89	+29
Sciences éducation	11.5	7	44	0
Arts et Lettres	32	19	47	+11
Santé-médecine	5	5	37	- 8
Sciences humaines	29.5	28	35	+ 8
Sciences pures	5	12	19	+ 3
Administration	4	10	16	+ 4
Sciences appliquées	7	14	21	+12
Autres	5	5	33	+ 8
Total (1989)	**100% (681)**	**100% (1308)**	**34%**	**7**

SOURCE : Université Laval, *Statistiques Inscription*, trimestres automne 1975 et 1979.

Nous n'avons pas mentionné les disciplines dites « mixtes » car hommes et femmes s'y orientent dans des proportions à peu près identiques, du moins depuis les cinq dernières années.

L'Université Laval n'est pas la seule université à présenter une répartition stéréotypée des étudiantes (ts) par discipline. L'étude du groupe Dandurand nous permet de constater que l'ensemble des universités québécoises institue des espaces disciplinaires proprement « féminins » et « masculins »[11]. Il n'en demeure pas moins que les étudiantes à temps complet de l'Université Laval semblent encore plus cantonnées que celles des autres universités francophones dans les secteurs féminins. Elles se retrouvent moins nombreuses qu'ailleurs en sciences de l'administration et en sciences humaines. Elles sont cependant en plus grand nombre en sciences appliquées, dû principalement à la concentration « agriculture et alimentation »

[11] P. Dandurand *et al.*, *op. cit.*, p. 27.

(Tableau 4). Les étudiantes à temps complet de l'Université Laval seraient un peu moins nombreuses dans le secteur « masculin » (20% Laval, 23% autres), plus orientées vers le secteur « féminin » (49% Laval, 40% autres) et moins représentées dans le groupe « mixte » (31% Laval, 37% autres)[12].

TABLEAU 4

La répartition des étudiantes à temps COMPLET à l'Université Laval et dans les autres universités selon la discipline (%) à l'automne 1978

	Laval[1]	*Autres*[2]
Para-médical	6	2
Sciences éducation	19	30
Arts et Lettres	24	8
Santé-médecine	7	10
Sciences humaines	24	27
Sciences pures	5	8
Administration	6	11
Sciences appliquées	9	4
Total	**100%**	**100%**

1 Université Laval, *Statistiques Inscription*, trimestre automne 1978.
2 P. Dandurand *et al*, *op. cit.*, p. 106.

♦ Temps partiel

Pour permettre la comparaison, nous avons repris, pour répartir les étudiantes et étudiants à temps partiel, les mêmes catégories que celles utilisées pour répartir les étudiantes (ts) à temps complet. Il faut cependant noter que certaines disciplines, les sciences para-médicales, santé-médecine, et, dans une moindre mesure, les sciences pures et appliquées n'offrent, pour ainsi dire, aucune ou peu de possibilités d'études à temps partiel.

12 À chaque fois que nous utilisons des statistiques de l'Université Laval pour les comparer à celles de l'étude de P. Dandurand *et al.*, nous recourons aux données de l'automne 1978.

Pour l'ensemble des trois cycles (Tableau 5), seulement 23% des hommes et 5% des femmes se retrouvent dans les disciplines masculines alors que 39.5% des hommes et 63.5% des femmes sont regroupées dans les disciplines féminines[13]. L'orientation d'une partie importante de la population étudiante vers ce dernier secteur dépend en grande partie des possibilités que ces disciplines, et surtout les sciences de l'éducation, offrent hors des horaires réguliers.

TABLEAU 5

La répartition des étudiantes (ts) des trois CYCLES à temps PARTIEL à l'automne 1979 selon la discipline (%)[1]

	F	*H*	*% F*	*Augmentation du % F par rapport à 1975*
Para-médical	0.5	0	93	1
Sciences éducation	49	28.5	68	6
Arts et Lettres	14	11	61	8
Santé-médecine	0.5	0.5	43	22
Sciences humaines	19[2]	24[3]	49[4]	11
Sciences pures	1	2	31	11
Administration	3	14	22	8
Sciences appliquées	1	7	14	8
Autres	12	14	52	0
Total (6693)	100% (3673)	100% (3020)	55%	9

[1] SOURCE : Université Laval, *Statistiques Inscription*, trimestres automne 1975 et 1979.
[2] De ce pourcentage (19%), il y a 27% soit 193 femmes qui sont au baccalauréat ès arts (général). Elles représentent 5% de l'ensemble des femmes.
[3] De ce pourcentage (24%) il y a 11% soit 81 hommes qui sont au baccalauréat ès arts (général). Il représentent 3% de l'ensemble des hommes.
[4] La proportion des femmes est de 70% au baccalauréat général.

[13] Il est à noter que près de 50% des femmes inscrites à temps partiel se retrouvent en sciences de l'éducation.

L'écart entre les pourcentages d'hommes et de femmes demeure important et du côté masculin (18%) et du côté féminin (24%), mais il est moindre que celui que l'on a pu observer parmi la population étudiante à temps complet. Si cet écart diminue entre le 1er et les 2e et 3e cycles dans les disciplines féminines, il augmente cependant ici dans les disciplines masculines[14] (Tableaux 6 et 7).

TABLEAU 6

La répartition des étudiantes (ts) du 1er CYCLE à temps PARTIEL à l'automne 1979 selon la discipline (%)[1]

	F	*H*	*%F*	*Augmentation du %F par rapport à 1975*
Para-médical	0.0	0.4	11	-83
Sciences éducation	53.5	34	71	+12
Arts et Lettres	13	11	66	+ 6
Santé-médecine	0.0	0.2	20	+20
Sciences humaines	16.5[2]	20.5[3]	56[4]	+ 8[5]
Sciences pures	1	1	51	+25
Administration	2	9	23	+ 9
Sciences appliquées	1	7	15	+ 8
Autres	13	17	57	+ 3
Total (4981)	100% (3083)	100% (1898)	62%	+10

1 SOURCE : Université Laval, *Statistiques Inscription*, trimestres automne 1975 et 1979.
2 De ce pourcentage (17%), il y a 38% soit 193 femmes qui sont au baccalauréat ès arts (général). Elles représentent 6% de l'ensemble des femmes.
3 De ce pourcentage (21%), il y a 20% soit 81 hommes qui sont au baccalauréat ès arts (général). Ils représentent 4% de l'ensemble des hommes.
4 La proportion des femmes est de 70% au baccalauréat général.
5 L'augmentation est de 60% au baccalauréat général par rapport à 1975.

14 Cependant, les étudiantes (ts) impliquées (és) représentent moins de 10% de l'ensemble des étudiantes (ts) à temps partiel du 1er cycle.

TABLEAU 7

La répartition des étudiantes (ts) des 2e et 3e CYCLES à temps PARTIEL à l'automne 1979 selon la discipline (%)

	F	*H*	*%F*	*Augmentation du %F par rapport à 1975*
Para-médical	1	0	100	+25
Sciences éducation	20	14.5	43	+10
Arts et Lettres	21	12	49	+ 9
Santé-médecine	2	1	48	+23
Sciences humaines	32	27.5	39	+11
Sciences pures	2	4	17	+ 2
Administration	12	22	22	+22
Sciences appliquées	2	9	10	+ 5
Autres	8	10	29	-22
Total (1712)	100% (590)	100% (1122)	35%	+ 6

SOURCE : Université Laval, *Statistiques Inscription*, trimestres automne 1975 et 1979.

Ici encore, on peut constater la stabilité de cet écart qui, depuis 1975, est resté sensiblement le même (17 et 18% dans les disciplines masculines — 22.2 et 24% dans les disciplines féminines). Comme chez les étudiantes à temps complet, les indices de desexisation sont rares dans les choix de *l'ensemble* des étudiants des trois cycles à temps partiel[15].

Facteurs d'explication de la répartition disciplinaire

Devant les conclusions identiques que l'on peut tirer de l'analyse des inscrites (ts) à temps complet et à temps partiel relativement à la répartition disciplinaire, nous nous sommes interrogées sur les facteurs intervenant dans les choix des étudiantes (ts).

---

15 Même si, dans certains programmes — en sciences pures, sciences humaines, sciences de l'administration, — on peut noter une augmentation de la représentation féminine.

Afin de s'assurer que la répartition des femmes dans les programmes de l'Université Laval ne provenait pas d'un barrage institutionnel, c'est-à-dire de normes d'admission qui les excluaient de certains champs disciplinaires, nous avons examiné les structures et normes d'admission au 1er cycle.

Il n'y a pas si longtemps existaient dans les universités et dans certaines facultés en particulier, des politiques de contingentement des femmes. Nous ne retrouvons plus, dans aucun programme de l'Université Laval, de normes aussi crûment exprimées. Nous pouvons cependant nous poser la question à savoir si certaines règles ou critères d'admission ne constituent pas indirectement des moyens de sélection ou de discrimination envers les femmes. Pour y répondre nous avons suivi le cheminement d'une demande d'admission jusqu'à la réponse fournie par l'Université pour repérer des points de blocage éventuels.

Toutes les demandes d'admission reçues par le Bureau du registraire sont acheminées vers les comités d'admission des programmes qui constituent l'instance décisionnelle. Ce sont donc ces comités qui fixent les règles d'admission pour leurs programmes et, le cas échéant, les moyens de sélection à mettre en œuvre[16].

Il existait en 1979-80, 32 comités d'admission à l'Université Laval. Deux comités avaient pour responsables des femmes (ergothérapie et sciences infirmières) et 30 des hommes. Parmi les membres, nous retrouvions 20% de femmes, pourcentage faible, mais malgré tout, supérieur au pourcentage de femmes professeurs à l'Université Laval qui n'était que de 12%.

Outre le DEC ou l'équivalent, exigence générale d'admission à l'Université Laval[17], cinq moyens de sélection peuvent être adoptés par les différents programmes : la qualité du dossier scolaire, le contingentement, les tests d'admission, les entrevues et certaines exigences particulières d'admission, c'est-à-dire des profils d'études antérieures à l'Université, tels qu'établis par le Comité de liaison — enseignement supérieur/enseignement collégial (CLESEC). Un examen de chacun de ces moyens nous a permis d'évaluer si les femmes, plus que les hommes, en étaient « victimes ».

Or, la qualité du dossier scolaire, exigence variable selon les programmes, mais systématiquement utilisée par tous les comités d'admission, ne discrimine pas les femmes qui font une demande d'admission, car celles-ci réussissent leurs études collégiales avec des résultats scolaires supérieurs à

---

16 Ceux-ci doivent cependant être approuvés par le Conseil de l'Université qui prend avis du Comité des normes d'admission de l'Université (réglementation adoptée le 21 novembre 1978).

17 Les candidats adultes ne sont pas soumis à cette règle. Nous verrons plus loin sur quelle base ils peuvent être acceptés dans un programme d'études.

ceux des hommes[18]. Quant aux contingentements des programmes, tests d'admission et entrevues, qui ont tous trois pour objectif de limiter l'accès à un programme ou d'en contrôler les inscriptions, ils ne discriminent pas non plus les femmes. Pour le vérifier, nous avons dressé la liste des programmes concernés par ces trois types de mesures (25 programmes) et avons comparé le nombre de demandes d'admission dans ces programmes avec le nombre d'offres d'admission de l'Université. Nous avons ainsi cherché à établir, sur une base comparative hommes-femmes, si l'Université, dans ses offres, respectait la proportion des candidatures[19]. Les résultats de cet examen sont clairs : pour tous ces programmes[20], le pourcentage d'offres d'admission aux femmes est supérieur et parfois jusqu'à 15% au pourcentage de leurs candidatures (Tableau 8). Une meilleure préparation académique des femmes au niveau collégial de même que l'origine sociale plus élevée des femmes, spécialement à l'Université Laval, comme nous le verrons plus loin, peuvent expliquer ces différences.

Le dernier moyen de sélection que les programmes peuvent utiliser, les exigences particulières d'admission, peut constituer par contre un moyen indirect d'élimination d'un fort pourcentage de femmes. Parmi les 71 programmes concernés, un grand nombre de ceux qui exigent une importante préparation en sciences pures et mathématiques attirent également un faible pourcentage d'étudiantes[21] (Tableau 9). Ce n'est cependant pas lors de leur demande d'admission que les femmes se voient refuser l'entrée à l'Université, mais par le processus d'autosélection qui fait, qu'en vertu de préjugés bien connus du genre « les filles ne sont pas bonnes en mathématiques », elles choisissent peu cette spécialité au cours des années de scolarité antérieures à l'Université. Nous reviendrons plus loin sur cette question.

Nous pouvons donc conclure, qu'à l'entrée à l'Université, aucun des cinq moyens de sélection qui peuvent être mis en œuvre, ne semble défavoriser directement l'accès des femmes qui font une demande d'admission à l'Université.

Il n'est évidemment jamais exclu que l'application des normes par un individu comporte un aspect discriminatoire. Cependant, si tous les critères de sélection sont publics et que les comités d'admission sont sensibilisés à

---

18 Les femmes qui ont un dossier scolaire moyen s'éliminent-elles d'elles-mêmes et ne font pas de demande d'admission à l'Université Laval ? Cela serait à vérifier.

19 Nous avons ainsi suivi la méthode d'analyse du Comité permanent sur le statut de la femme à l'Université de Montréal dans une étude intitulée : Rapport sur les admissions, par sexe, (automne 1973).

20 Sauf un programme où le faible nombre des inscrits rend les pourcentages non significatifs.

21 Il faut cependant souligner l'inscription constituée par le secteur para-médical qui laisse supposer que la carrière « masculine » rebute plus les étudiantes que les préalables en sciences.

TABLEAU 8

La répartition des étudiantes admises par rapport à leurs candidatures, dans les programmes contingentés et les programmes exigeant des tests ou des examens d'admission (%)

Programmes	*Demandes d'admission automne 1979*			*Offres d'admission par l'Université automne 1979*			*Écarts (%) entre les candidatures féminines et les réponses de l'Université*
	F	*H*	*%F*	*F*	*H*	*%F*	
Médecine	391	698	36	89	131	40	+ 5
Médecine dentaire	51	159	24	11	20	35	+10
Pharmacie	230	189	55	96	66	59	+ 5
Sciences infirmières	201	37	84	107	19	85	0
Diététique	252	19	93	91	4	96	+ 3
Physiothérapie Ergothérapie, réadapt	380	136	74	85	18	82	+ 9
BEPPO	913	100	90	487	46	91	+ 1
Administration	482	1131	30	372	591	39	+ 9
Architecture	92	267	26	27	52	34	+ 9
Communications graphiques	242	170	59	225	153	59	+ 1
Journalisme Communications Relations publiques	527	467	53	231	129	64	+11
Droit	447	740	38	194	174	53	+15

TABLEAU 8 - (suite)

Programmes	*Demandes d'admission automne 1979*			*Offres d'admission par l'Université automne 1979*			*Écarts (%) entre les candidatures féminines et les réponses de l'Université*
	F	*H*	*%F*	*F*	*H*	*%F*	
Orientation	125	50	71	98	31	76	+ 4
Majeure en éd. physique Bac. activ. phys.	101	142	41	58	80	42	+ 1
Traduction	271	89	75	150	45	77	+ 1
Bac. service social Cert. service social	351	123	74	109	32	77	+ 3
Psychologie	354	221	61	81	29	74	+12
Educ. musicale	46	22	68	46	21	69	+ 1
Musique (rythmique) & interprétation)	105	94	53	81	73	52	0
Cert. apt. ensei. angl.-franç.	14	11	56	12	10	54	- 2

SOURCE : Université Laval, *Statistiques Admission*, trimestre automne 1979. *Rapport du Comité des normes d'admission sur la capacité d'accueil de certains programmes et les exigences d'admission pour l'année 1980-81* — Université Laval, 11 juin 1979.

TABLEAU 9

La répartition des étudiantes (ts) des trois cycles à l'enseignement régulier à l'automne 1979 selon certaines disciplines (%)

Programmes	*Nouvelles Inscriptions - automne 1979*		
	F	*H*	*% F*
Santé-médecine	135	167	44.7
Para-médical	187	22	89.0
Administration	217	469	31.6
Sciences pures et appliquées	229	937	19.6

SOURCE : Université Laval, *Statistiques Admission*, trimestre automne 1979.

la question du sexisme, comme nous nous proposons de le recommander, nous ne croyons pas opportun d'aller plus loin. Nous pensons d'ailleurs que, si peu de femmes se retrouvent dans certains programmes, ce n'est pas en vertu d'un processus de sélection discriminatoire à l'entrée de l'Université mais pour d'autres raisons.

Il est, en effet, certain que les choix très précoces de carrière auxquels sont confrontés les jeunes interdisent presque les réorientations et condamnent souvent les femmes à des choix traditionnels déjà effectués au début de l'adolescence. Cette spécialisation hâtive dénoncée entre autres, par la Commission Dion[22] et le Conseil du statut de la femme[23], est influencée par différents facteurs : le goût personnel de l'étudiante, ses aptitudes, le milieu familial, l'incitation culturelle, l'information reçue des spécialistes, etc. Entrent également en ligne de compte, les préjugés, les mythes, l'absence de modèles féminins, d'animation positive qui ternissent l'information véhiculée et biaisent le choix de la jeune fille[24].

Nous estimons qu'il s'agit là des explications fondamentales de la répartition stéréotypée des étudiantes et étudiants dans les programmes universitaires. Plusieurs études se sont déjà penchées sur les raisons qui motivent la jeune fille dans le choix de son orientation future et sur ses possi-

22 Université Laval, Rapport de la Commission d'étude sur l'avenir de l'Université Laval, *Pour la renaissance de l'Université Laval*, Québec, septembre 1979, p. 187.

23 Conseil du statut de la femme, *Pour les Québécoises: égalité et indépendance*, p. 59.

24 P. Fahmy-Pomerleau, « Aspirations prédominantes et aspirations professionnelles des adolescentes de Québec », dans *L'orientation professionnelle*, v. 8 (4), hiver 1972, pp. 366-373.

bilités d'éducation au Québec. Nous n'entendons pas revenir là-dessus sauf pour mettre en évidence le fait que la participation féminine sur le marché du travail augmente régulièrement. Le Bureau de la main d'œuvre féminine du Canada prévoit que sur cinq jeunes filles actuellement au secondaire, quatre seront sur le marché du travail pour au moins trente années de leur vie d'adulte. D'où l'urgence d'intervenir à ce niveau, par tous les moyens, pour aider l'étudiante dans le choix de sa carrière. Et ceci est d'autant plus important que toutes les études réalisées au niveau des étudiantes du secondaire démontrent qu'on y rêve encore beaucoup de la « Belle au bois dormant » enlevée et prise en charge à *vie* par le « Prince ».

Le comité d'étude sur la condition féminine à l'Université Laval s'est interrogé sur la possibilité pour l'Université d'influencer ce choix afin d'augmenter le nombre d'inscriptions féminines à l'Université, et de diriger les nouvelles étudiantes vers les facultés fréquentées surtout par les étudiants masculins.

Les moyens utilisés actuellement nous apparaissent nettement insuffisants : deux délégués[25], un homme et une femme, parcourent l'ensemble des 76 collèges du Québec une fois par année. Leur contribution se limite forcément à répondre aux questions des étudiantes (ts) sur l'Université Laval et les programmes qui y sont offerts et à distribuer quelques brochures ou documents officiels. Bref, l'information donnée demeure générale, les moyens restreints, le personnel limité et les résultats modestes. Nous sommes loin des possibilités que de telles rencontres pourraient générer si elles étaient mieux structurées.

Nous considérons comme primordiale l'information que doit fournir l'Université. Cette information pourrait intervenir à deux niveaux : chez les étudiantes des collèges mais aussi des écoles secondaires, car c'est dès cette époque que les choix doivent s'effectuer; chez les conseillères (ers) en orientation et les spécialistes de l'information scolaire et professionnelle parce qu'elles (ils) sont à un carrefour stratégique pour « favoriser au niveau du développement fonctionnel, l'identification à une nouvelle image féminine en pleine évolution et la perception réaliste d'importants changements sociologiques actuels et à venir »[26].

Les moyens d'information, prospectus, diaporama et autres, doivent être révisés sinon inventés, avec toutes les techniques modernes de marketing en vue d'une politique incitant les filles à s'orienter vers une plus grande diversité de programmes et vers les études graduées.

---

25 L'Université Concordia, par exemple, affecte cinq personnes à temps complet pour ratisser le territoire scolaire québécois.

26 Lise Dunnigan, *L'orientation des femmes en milieu scolaire*, Québec, Conseil du statut de la femme, novembre 1977, p. 26.

Pour mettre sur pied cette opération de sensibilisation à l'échelle du Québec, l'Université devra cependant prévoir une augmentation de personnel. En outre, ce personnel spécialisé devra œuvrer dans des conditions lui permettant d'être plus qu'un « distributeur de prospectus ». Il sera composé, à titre de modèle, de personnel féminin, autant que masculin, persuadé et persuasif !

Recommandations visant à assurer l'accès des étudiantes à toutes les disciplines

Afin de s'assurer qu'aucune discrimination ne s'exerce dans les critères ou procédures d'admission de tous les programmes, nous recommandons :

> *QUE seuls les critères officiels d'admission à un programme de l'Université Laval soient utilisés par les comités d'admission* (4.3 CSF);
>
> *QUE les comités d'admission soient également composés d'hommes et de femmes;*
>
> *QUE le Bureau du registraire mette en garde les comités d'admission contre toute pratique discriminatoire;*
>
> *QUE les tests et examens d'admission soient exempts de tout sexisme.*

Afin de faciliter l'accès des femmes à certains programmes majoritairement masculins, nous reprenons la recommandation de la Commission d'étude sur l'avenir de l'Université Laval (recommandation 36) :

> *« QU'en concertation avec les autres universités, avec les CEGEP et avec le Ministère de l'éducation, l'Université renonce le plus possible aux exigences particulières d'admission à certains de ses programmes »*

Afin de conscientiser les étudiantes du niveau pré-universitaire sur les conséquences de leurs choix et de pallier à l'absence de politique d'information de l'Université au niveau secondaire et à l'aspect limité de cette politique au niveau collégial, nous recommandons :

> *QUE l'Université instaure une politique de visites d'information dans les écoles dès les premières années du niveau secondaire;*
>
> *QU'elle instaure une politique d'information à l'intention des professionnelles (ls) de l'information au secondaire pour les sensibiliser à l'importance d'orienter les filles vers un plus grand nombre de programmes;*

QUE cette politique sensibilise les étudiantes à l'importance des mathématiques pour élargir les choix de carrières à l'entrée à l'Université;

QUE la Faculté des sciences de l'éducation, en collaboration avec le Ministère de l'éducation et le milieu scolaire organise des sessions d'animation sur le sexisme auprès du personnel professoral en exercice dans les écoles primaires et secondaires;

QUE l'Université organise annuellement une visite du campus à l'intention des étudiantes et étudiants du secondaire;

QU'elle élabore à l'intention des étudiantes(ts) du niveau collégial une politique les incitant à s'orienter vers des secteurs non traditionnels;

QU'elle élabore à l'intention des étudiantes du niveau collégial une politique les incitant à poursuivre des études graduées;

QU'elle affecte à cette tâche, un plus grand nombre d'agents d'information;

QUE ce personnel soit composé d'hommes et de femmes en nombre égal;

QUE l'Université utilise des méthodes dynamiques de marketing dans l'élaboration de cette politique d'information incitative à l'égard des femmes (tels dépliants, vidéos, annonces télévisées, etc.);

QU'elle s'assure que les prospectus, dépliants ou autres moyens d'information ne véhiculent pas une image sexiste des programmes offerts à l'Université Laval;

QUE l'Extension de l'enseignement offre des cours ou activités de récupération accélérés pour permettre aux étudiantes(ts) qui se sont dirigées(és) entièrement du côté des sciences humaines de pouvoir s'inscrire en sciences pures ou appliquées.

Répartition par cycle

Si, depuis 1975, à l'Université Laval, le nombre d'étudiantes augmente régulièrement, il subsiste malgré tout une différence de 10% entre les pourcentages d'étudiantes et d'étudiants parmi la clientèle de l'enseignement régulier des trois cycles (45% F — 55% H). L'écart, relativement faible au

premier cycle (47%), s'accentue jusqu'à devenir important aux deuxième et troisième cycles où nous ne retrouvons à l'automne 1979 que 36% (2e cycle) et 26% de femmes (3e cycle).

TABLEAU 10

La répartition des femmes inscrites à l'enseignement régulier à l'automne 1975 et 1979 selon le cycle et le régime d'études (%)

	T. Complet	*T. Partiel*	*Grand total*	
LES TROIS CYCLES				
1975	37	46	39	(19098)
1979	41	55	45	(24236)
Augmentation 75-79	+ 4	+ 9	+ 6	
1er CYCLE				
1975	38	52	41	(16357)
1979	42	62	47	(20535)
Augmentation 75-79	+ 4	+10	+ 6	
2e CYCLE				
1975	29	31	30	(2174)
1979	36	36	36	(3067)
Augmentation 75-79	+ 7	+ 5	+ 6	
3e CYCLE				
1975	21	20	20	(567)
1979	27	24	26	(634)
Augmentation 75-79	+ 6	+ 4	+ 6	

SOURCE : Université Laval, *Statistiques Inscription*, trimestres d'automne 1975 et 1979.

Cette différence entre les inscriptions féminines et masculines permet de conclure à une sous-représentation des femmes aux études graduées à l'Université Laval. Si, au sens étroit du terme, nous associons le concept d'accès à celui « d'admission », nous pouvons considérer que les femmes ont accès aux études graduées; mais si, par ailleurs, nous envisageons, comme le fait la Commission d'étude sur les universités[27], la notion d'accessibilité dans un sens plus large, en analysant différents facteurs susceptibles d'influencer le degré d'accessibilité véritable à l'université tels les facteurs d'incitation socio-culturelle, force nous est de constater qu'il n'y a pas chance égale pour les deux sexes.

Et cependant, un coup d'œil rapide sur le contexte social, surtout depuis les années 70, serait plutôt de nature à nous convaincre que les femmes devraient se retrouver en aussi grand nombre que les hommes à tous les paliers des études universitaires. En effet, l'évolution très rapide de la conception du rôle social de la femme laisse prévoir que dans les années 80, une large majorité de femmes se retrouvera sur le marché du travail[28]. Si elles veulent, contrairement à la situation actuelle telle que démontrée par le rapport du Conseil du statut de la femme, accéder autant que les hommes aux postes de responsabilité, les adolescentes doivent envisager leur carrière avec autant d'ambition que leurs confrères.

L'Université, de son côté, en tant que principal agent de formation des professionnels et cadres de la société, a, par là, l'occasion de jouer un rôle actif quant à la réduction des inégalités dues au sexe. Elle se doit de rechercher les causes du faible pourcentage de femmes aux études graduées et de trouver des moyens d'y remédier. Comme l'a d'ailleurs souligné la Commission d'étude sur les universités, « il est urgent de songer à des moyens d'incitation « culturels et financiers » pour aider les étudiants potentiels venant de groupes sous-représentés à l'Université »[29].

Afin d'augmenter le pourcentage d'étudiantes aux deuxième et troisième cycles, nous **recommandons** :

> *QUE l'École des gradués fasse enquête auprès des finissantes de premier cycle afin d'établir les raisons pour lesquelles elles ne poursuivent pas leurs études;*

---

[27] Province de Québec, Commission d'étude sur les universités. *L'université et la société : une interdépendance à redéfinir*, Rapport du Comité d'étude sur l'université et la société québécoise, Québec, mai 1979, p. 14.

[28] Selon Statistique Canada (La population active, cat. 71-001 déc. 1977), 42% des femmes se retrouvaient déjà sur le marché du travail en 1977 (dont 66.9% des femmes de 20-24 ans, 55.8% des femmes de 25-34 ans et 50.2% des femmes de 35-44 ans).

[29] Province de Québec, Commission d'étude sur les universités. *L'université et la société...*, *op. cit.*, p. 23.

QUE l'École des gradués encourage les femmes étudiantes à s'inscrire aux deuxième et troisième cycles et trouve les moyens incitatifs nécessaires pour qu'elles poursuivent leurs études.

QU'à dossier égal, l'Université privilégie les candidatures féminines dans le programme d'initiation à la recherche.

Répartition par régime d'études

Nous observons également des écarts significatifs en examinant la répartition, selon le régime d'études, des étudiantes (ts) à l'Université Laval (cf. Tableau 10).

Les femmes constituent, en 1979, 42% de la population étudiante *à temps complet* au 1er cycle. Elles y sont donc comparativement moins nombreuses que les hommes et ceci, dans une proportion plus importante à l'Université Laval que dans les autres universités du Québec (sauf Concordia)[30].

Par ailleurs, ces conclusions sont complètement inversées si l'on considère l'ensemble des inscriptions *à temps partiel*. Nous observons, en effet, que les femmes constituent 62% de cette population. Ce sont donc ici les hommes qui sont proportionnellement beaucoup moins nombreux.

Les écarts observés au 1er cycle n'existent cependant plus au 2e cycle où les étudiantes sont représentées à temps complet et à temps partiel dans les mêmes proportions que leur pourcentage d'inscription à ce cycle et, on peut même observer qu'au 3e cycle, elles sont proportionnellement plus nombreuses parmi les étudiantes (ts) à temps complet (27%) que parmi les étudiantes (ts) à temps partiel (24%). On peut alors penser que ce serait surtout les étudiantes à temps complet au 1er cycle qui poursuivent leurs études aux cycles supérieurs, ce qui réduit les possibilités d'augmentation rapide de la représentation des femmes à ces cycles.

Si l'on tente de déceler les tendances exprimées dans les dernières années relativement au choix d'un régime d'études, on observe que les femmes augmentent d'ailleurs en proportion plus rapidement à temps partiel (9%) qu'à temps complet (4%).

En résumé, les femmes, à l'Université Laval, complètent leurs études de 1er cycle à temps partiel dans une proportion plus importante que les hommes, plus qu'elles ne le faisaient il y a cinq ans et plus que les femmes des autres universités québécoises.

---

[30] P. Dandurand *et al.*, *op. cit.*, p. 87.

Nous ne sommes pas en mesure de prétendre qu'il s'agit là d'un accès à l'université qui serait de moins bonne qualité[31]. Nous ne connaissons d'ailleurs pas non plus, de façon précise, les raisons qui incitent les femmes à choisir plus souvent que les hommes ce régime d'études. On peut supposer que les modalités liées à ce type d'études conviennent mieux à leurs besoins et nous attarder, surtout, à examiner comment l'Université Laval peut améliorer les conditions d'études des inscrites(ts) à temps partiel.

Établir une corrélation directe entre études à temps partiel et études hors des temps habituels (c'est-à-dire après 16h30, le samedi et l'été) ne serait pas exact car certaines étudiantes(ts) à temps partiel suivent des cours le jour et certaines étudiantes(ts) à temps complet en suivent le soir. Il n'y a cependant pas de risque à affirmer que les étudiantes(ts) à temps partiel constituent une grande partie des étudiantes(ts) du soir, du samedi et de l'été et que ce sont surtout elles(eux) qui sont pénalisées(és) par les choix restreints que l'Université Laval offre en ce domaine[32]. Par exemple, aux trimestre d'automne 1979, d'hiver et d'été 1980, seulement 24 *programmes* de premier cycle pouvaient être complétés hors des temps habituels, de ce nombre, 9 se rapportaient à la formation des enseignants. Hors de ce secteur, 8 étaient des diplômes ou surtout des certificats. Nous ne retrouvons que 7 programmes de baccalauréat (dont le baccalauréat général). Seulement 2 des 24 programmes — l'administration et les relations industrielles — se rapportaient à une discipline plus « masculine ».

L'inventaire des *cours* offerts hors des temps habituels n'ouvre pas beaucoup plus de perspectives de choix. S'ils constituaient 13.8% du nombre total de cours offerts au 1er cycle à l'automne 1974, ces cours représentaient 13.2% de ceux offerts à l'automne 1979 (Tableau 11). De plus, encore ici, ils se rapportent presqu'uniquement à des disciplines fréquentées plus traditionnellement par des femmes, et certains secteurs n'offrent systématiquement jamais de cours en dehors des horaires habituels (Tableau 12).

On pourrait invoquer que les femmes sont favorisées par un système qui offre plus de possibilités dans les secteurs qu'elles fréquentent davantage. Nous refusons une telle argumentation y voyant plutôt un cercle vicieux dont il faudrait sortir. Le fait qu'elles aient historiquement choisi certains secteurs plus que d'autres ne doit pas les condamner à s'y diriger éternellement et ne justifie pas qu'on ne leur offre rien d'autre.

---

[31] Il y aurait cependant lieu de vérifier si effectivement les étudiantes(ts) à temps partiel poursuivent moins fréquemment leurs études au niveau gradué, ce qui constitue une hypothèse plausible.

[32] La comparaison entre les statistiques de l'évolution de l'offre de cours « hors des temps et lieux habituels » et celle de l'évolution des inscriptions à temps partiel démontre qu'une corrélation peut être établie entre les deux.

TABLEAU 11

L'évolution de l'offre de cours au premier cycle hors des temps et des lieux habituels par l'Université Laval[1]

Semestre	*Nombre de cours total offerts au 1er cycle*	*Nombre de cours HTH*	%	*Nombre de cours HLH*	%
Automne 74	**1541**	**212**	**13.8**	**-**	**-**
Automne 75	**1932**	**197**	**10.2**	**-**	**-**
Automne 76	**1868**	**244**	**13.1**	**18**	**1.0**
Automne 77	**2064**	**231**	**11.2**	**25**	**1.2**
Automne 78[2]	**1726**	**260**	**15.0**	**23**	**1.3**
Automne 79[2]	**1758**	**233**	**13.2**	**9**	**0.5**

1 SOURCE : Marie-France Ferland, Denis Moffet, Claude Saint-Charles : *La politique de l'Éducation permanente à l'Université Laval*, étude présentée au C.E.A.U.L., 1978.
2 Compilation faite par le Comité à partir des données du Bureau du registraire.

TABLEAU 12

Le « palmarès du pire » pour les études à temps partiel de l'automne 1974 à l'automne 1979

Secteurs	*Points obtenus*	*Position*
Agriculture et alimentation	51	1
Sciences de la Santé	50	2
Foresterie et géodésie	40	3
Architecture	36	4
Sciences et Génie	32	5
Droit	22	6
Philosophie	16	7
Sciences sociales	8	8
Arts	6	9

SOURCE : Le Comité a ici utilisé le tableau dressé par M.F. Ferland *et al.*, et y a ajouter l'automne 1979. Pour déterminer « le palmarès du pire » le groupe M.F. Ferland *et al.* a procédé ainsi : « Pour ce faire, à partir des positions occupées à chacune des années étudiées, nous avons donné des points aux secteurs : 9 points pour une première place, 8 points pour une seconde place, et ainsi de suite. Puis nous avons fait la somme de ces points, ce qui nous a donné le tableau ».

Une plus grande possibilité de cours à temps partiel, le soir et le samedi, surtout dans des secteurs comme santé-médecine et sciences humaines[33], foresterie et géodésie, sciences et génie, ne garantirait pas automatiquement la présence d'un plus grand nombre de femmes. Nous connaissons en partie les mécanismes qui font que celles-ci écartent ces secteurs bien avant l'université. Néanmoins, nous pensons que progressivement ces horaires du soir pourraient contribuer à une orientation vers des secteurs moins traditionnels.

L'Université ne peut cependant pas se contenter de favoriser une offre de programmes et de cours plus importante aux étudiantes(ts) à temps partiel. Celles-ci (ceux-ci) déboursent plus que les étudiantes(ts) à temps complet pour compléter leurs études et bénéficient de moins de services qu'elles (eux). De plus, elles (ils) sont « sans voix » pour exprimer leurs doléances, ne pouvant, de par les Statuts de l'Université, être membres des assemblées étudiantes qui choisissent les représentants au Conseil de l'Université et aux autres instances universitaires et n'étant généralement représentées (és) par aucune association compte tenu de leur difficulté de regroupement. L'Université se doit donc de fournir aux étudiantes(ts) qui fréquentent les cours du soir et du samedi, des conditions comparables à celles dont bénéficient les étudiants du jour : services de secrétariat, services auxiliaires à l'enseignement, Presses de l'Université, conseillers pédagogiques. Il s'agit d'ailleurs là de revendications élémentaires, exprimées de multiples fois depuis les dernières années et qui constituent la base nécessaire d'une véritable politique d'éducation permanente.

*Afin d'*améliorer les conditions d'études des inscrites(ts) à temps partiel, nous recommandons :

> *QUE toutes les unités d'enseignement offrent aux étudiantes(ts) la possibilité de compléter le programme de leur choix, à temps partiel et/ou hors des temps habituels* (Commission d'étude sur l'avenir de l'Université Laval, 86-87, 4.10 CSF);
>
> *QUE tous les services de l'Université soient accessibles à l'heure du midi et le soir* (4.10 CSF);
>
> *QU'un amendement aux Statuts de l'Université soit apporté de façon à permettre aux étudiantes(ts) à temps partiel d'être membre des assemblées étudiantes;*
>
> *QUE l'Université Laval fasse des pressions auprès du Ministère de l'éducation pour que les prêts et bourses soient accessibles aux étudiantes(ts) à temps partiel;*

---

33 Rappelons qu'à l'Université Laval ces secteurs « mixtes » semblent moins fréquentés par les femmes que dans les autres universités du Québec.

QUE le Comité des bourses de l'Université puisse attribuer des bourses aux étudiantes(ts) à temps partiel (4.12 CSF);

QUE l'Université Laval recherche dans quelle mesure les étudiantes(ts) à temps partiel poursuivent leurs études au niveau gradué.

1.2 Qui sont les étudiantes ?

Origine académique et sociale

Nos travaux, comme ceux du groupe Dandurand, convergent pour constater que la majorité des étudiantes(ts) universitaires (86%) provient du système public d'enseignement collégial. Nos recherches, à partir de l'ensemble des étudiantes(ts), établissent que la clientèle féminine proviendrait légèrement plus souvent des collèges publics alors que l'étude du groupe Dandurand, à partir uniquement de la clientèle à temps complet, conclut, qu'à l'Université Laval, plus de femmes que d'hommes ont complété leurs études collégiales dans une institution privée, contrairement aux femmes des autres universités québécoises. Comme nous savons que la clientèle féminine à temps partiel à l'Université Laval est nombreuse et que cette clientèle est généralement issue de milieux moins favorisés[34] (qui fréquente moins les institutions privées), il est probable que les statistiques globales ne concordent pas avec celles des temps complets seulement.

Dans l'ensemble, l'on peut considérer que cette variable de l'origine académique ne révèle pas de différences marquées entre les comportements masculins et féminins.

L'origine sociale des étudiantes à temps complet à l'Université Laval, par ailleurs, est plus révélatrice. Elle apparaît, en effet, comme significativement plus élevée que celle des étudiantes à temps complet des autres universités francophones du Québec[35] (Tableau 13). Ne disposant pas de données séparées pour les étudiantes(ts) à temps partiel à l'Université Laval, nous ne pouvons savoir si leur origine contrebalance cette tendance comme elle semblait le faire dans le cas de l'origine académique. Cependant, si l'Université Laval suit en ce sens la tendance des autres universités, le recrutement de la clientèle à temps partiel devrait y être beaucoup moins élitiste (Tableau 14).

---

34 Comme nous le verrons plus loin.

35 Il en est également de même pour les hommes de la même catégorie à l'Université Laval par rapport à leurs confrères d'ailleurs.

TABLEAU 13

La répartition des étudiantes à temps complet à l'Université Laval et dans les autres universités, selon l'occupation du père (%)

Occupation du père	*Laval*		*Autres*	
Professionnels	6	21%	4	15%
Haute Administration	15		12	
Cadres du public, enseign., semi-prof.	9	9%	9	9%
Cadres du privé	13	26%	6	12%
Propriétaires PME	13		6	
Cols blancs	4	9%	9	17%
Superviseurs	4		8	
Propriétaires artisans	12	21%	11	25%
Ouvriers spécialisés	9		14	
Ouvriers semi-spécialisés	4		8	
Ouvriers non-spécialisés	4	15%	6	22%
Agriculteurs	7		7	
	(6608)		(19061)	

SOURCE : P. Dandurand *et al.*, *op. cit.*, p. 99.

Par ailleurs, certains recoupements entre le sexe, l'origine sociale et l'orientation disciplinaire permettent des observations intéressantes. Il semble, en effet, y avoir une relation très étroite entre les choix disciplinaires des femmes comme des hommes, selon le milieu social dont ils sont issus. Comme il est exprimé dans l'étude du groupe Dandurand,

> ceci n'exclut pas toutefois l'existence de stratégies de reproduction et de mobilité différentes pour les étudiants et étudiantes issus des divers milieux sociaux. Les filles de professionnels ont par exemple une propension moindre que les fils de même origine à s'inscrire en santé-médecine; on les retrouve par contre aussi souvent que ceux-ci en sciences pures. (...)
>
> Nous avons, par ailleurs, fait ressortir un phénomène de reproduction, typiquement masculin, des fonctions sociales d'administration et de gestion : les pères administrateurs génèrent des fils qui se destinent souvent eux-mêmes à l'administration. Cette retransmission de rôle,

TABLEAU 14

La répartition des étudiantes (ts) à temps partiel dans les universités du Québec selon l'occupation du père (%)

Occupation du père	*Hommes*		*Femmes*	
Professionnels	4	5%	5	6%
Haute administration	1		1	
Cadres du public, semi-prof., enseign.	7	7%	8	8%
Cadres du privé	11	19%	5	10%
Propriétaires PME	8		5	
Cols blancs	11	16%	8	15%
Superviseurs	5		7	
Propriétaires artisans	9	23%	14	28%
Ouvriers spécialisés	13		14	
Ouvriers semi-spécialisés	10		7	
Ouvriers non-spécialisés	12	31%	14	34%
Agriculteurs	8		12	
	(52)		(48)	
		n = 31 512		

SOURCE : P. Dandurand *et al.*, *op. cit.*, p. 79.

qui est en bonne partie indépendante du statut social du père (v.g. P.D.G. vs propriétaire d'épicerie) n'a pas son équivalent féminin[36].

Les filles de hauts administrateurs suivent des orientations qui les rapprochent des filles de professionnels; celles des petits propriétaires ressemblent plutôt aux filles d'ouvriers. Rappelons enfin que les voies de mobilité qu'ouvre l'Université aux étudiantes (ts) des milieux populaires reproduisent encore très fortement la polarisation des rôles sexuels : les fils d'ouvriers et d'agriculteurs transposeront en quelque sorte les valeurs masculines associées au métier manuel de leur père

36 Un bel exemple de ceci est illustré par un homme d'affaires bien connu dans la région par la publicité et le succès de son entreprise : « l'ami Michel » qui a une fille de 11 ans. « À défaut d'avoir un fils » rapporte un journaliste, « il fera tout pour que son neveu prenne un jour la relève » *Le Soleil*, 15 mars 1980.

> s'engageant, pour une forte proportion d'entre eux, dans un champ universitaire qui demeure un quasi monopole masculin, celui des sciences appliquées. Les filles d'ouvriers et d'agriculteurs envahissent pour leur part les facultés d'éducation, champ disciplinaire féminin par excellence, sorte de prolongement professionnel des rôles d'éducation que remplissent traditionnellement les femmes au foyer. (...)
>
> Le décloisonnement des milieux sociaux, à l'intérieur de l'Université, serait davantage présent du côté des hommes que des femmes. Chez ces dernières, la matérialisation des « valeurs féminines » semble en effet comporter ses variantes de classe, avec un partage très net entre les secteurs élitistes comme santé-médecine, para-médical et sciences pures, et un secteur nettement populaire comme celui des sciences de l'éducation. Rappelons enfin que le champ disciplinaire des sciences humaines est celui qui échappe le plus aux clivages d'appartenance de classe et de sexe. Une étude plus détaillée des diverses disciplines formant ce champ des sciences humaines risquerait toutefois, (...) de faire réapparaître de tels clivages entre les diverses disciplines des sciences humaines[37].

L'identification de l'origine sociale des étudiantes(ts) repose, chez le groupe Dandurand, à la fois sur l'occupation du père et sur la scolarisation du père et de la mère. Il est intéressant de noter que les étudiantes proviennent plus souvent que les étudiants de parents (père et mère) dont la scolarité est élevée. Par ailleurs, étant donné l'importance des modèles dans la socialisation, il nous a paru à propos de rechercher si les choix disciplinaires des étudiantes sont modifiés lorsque leurs mères sont plus scolarisées. Si effectivement, dans l'ensemble des universités du Québec, une plus grande scolarisation de la mère favorise, de la part des filles, des inscriptions plus nombreuses en santé-médecine et en sciences humaines, cela semble moins vrai à l'Université Laval où, au contraire, une scolarité supérieure de la mère a pour effet de concentrer encore davantage les étudiantes dans le secteur para-médical (Tableaux 15 et 16).

En résumé, les femmes étudiantes dans les universités du Québec proviennent légèrement plus de la classe supérieure que les hommes. Le recrutement semble un peu plus « élitiste » à Laval que dans les autres universités tant pour les hommes que pour les femmes. Par ailleurs, la répartition des étudiantes selon les champs disciplinaires semble liée davantage à l'origine sociale qu'au sexe. Ceci n'exclut pas toutefois l'existence de stratégies de reproduction et de mobilité différentes pour les étudiantes et les étudiants issus des divers milieux sociaux. Le décloisonnement des milieux sociaux à l'intérieur de l'université serait cependant davantage présent du côté des hommes que des femmes.

---

[37] P. Dandurand *et al.*, *op. cit.*, pp. 76-77.

TABLEAU 15

La répartition des étudiantes à temps complet à l'Université Laval et dans les autres universités selon la discipline (%) (mères scolarisés (+12 ans)*)

Discipline	*Laval*	*Autres*
Santé-médecine	9 (10)	14 + (10)
Para-médical	15 + (8)	5 + (2)
Sciences pures	3 (3)	9 (8)
Sciences appliquées	3 (3)	4 (4)
Sciences humaines	27 - (30)	34 + (27)
Éducation	18 - (21)	20 - (30)
Administration	9 (9)	6 - (11)
Arts et Lettres	18 (16)	8 (8)
	(2497)	(7345)

* On retrouve entre parenthèses les distributions des étudiantes indépendamment de la scolarité de leurs mères.

SOURCE : P. Dandurand *et al.*, *op. cit.*, p. 109.

TABLEAU 16

La répartition des étudiantes à temps complet à l'Université Laval et dans les autres universités selon le contexte disciplinaire (mères scolarisées (+12 ans))

	Laval	*Autres*
Masculin[1]	15	19-
Mixte[2]	35-	47+
Féminin[3]	50+	34-
	(2497)	(7343)

SOURCE : P. Dandurand *et al.*, *op. cit.*, p. 109.

1 Masculin = Administration, Sciences pures et appliquées.

2 Mixte = Santé-médecine, Sciences humaines.

3 Féminin = Sciences de l'éducation, Arts et Lettres, Para-médical.

De plus, une scolarisation supérieure de la mère chez les étudiantes de Laval n'est pas associée à une propension plus grande à s'inscrire dans le secteur dit « mixte », comme dans les autres universités, mais provoque au contraire un transfert d'effectifs vers le contexte féminin.

Devant le recrutement plus élitiste des étudiantes(ts) et particulièrement des femmes, nous nous sommes interrogées sur le rôle du Service des bourses et de l'aide financière de l'Université Laval. Nous avons recherché le type de bourses distribuées par cet organisme et les récipiendaires pendant les deux années 77-78 et 78-79.

Le Service des bourses ne dispose pas lui-même de sommes à répartir. Il n'est qu'un intermédiaire entre des organismes donateurs et les étudiantes(ts) de l'Université Laval. La plupart des bourses distribuées pendant les deux années que nous avons considérées s'adressent aux étudiantes(ts) de premier cycle (107 sur 121 bourses), ne couvrent à peu près que les frais de scolarité et proviennent de donateurs œuvrant particulièrement dans les secteurs de l'administration et du génie. On peut donc déjà prévoir que les femmes, peu présentes dans ces secteurs ne recevront pas une très forte proportion des bourses offertes.

Dans l'ensemble, en effet, les boursières ont été deux fois moins nombreuses que les boursiers (Tableau 17). L'examen des bourses attribuées par rapport aux candidatures reçues nous porte cependant à croire que les femmes reçoivent un traitement équivalent à celui des hommes (Tableau 18). On ne peut donc à première vue conclure que les femmes soient défavorisées dans l'attribution de ces bourses. En y regardant de plus près, on peut cependant constater que sans les bourses du Comité féminin des Anciens de Laval, le rapport candidatures/boursiers serait nettement à l'avantage des hommes pour les deux trimestres considérés. On peut également noter « la masculinité » des champs couverts par les donateurs et y voir une forme de discrimination envers les femmes.

Les faibles montants en cause ne nous apparaissent cependant pas suffisants pour renverser la tendance de l'Université Laval à recruter ses étudiantes(ts) dans des milieux plus favorisés que les autres universités du Québec.

Il nous apparaît, malgré tout, important que le Service des bourses de l'Université Laval assure une juste répartition des bourses au mérite.

TABLEAU 17

Les organismes donateurs externes à l'Université Laval

Nom	1977-1978		1978-1979	
	F	H	F	H
A - 1er cycle				
Birks	2	3	3	3
Canada Permanant		1		1
Canadian John Manville	1		1	
Cité de Québec	4	4	4	4
Chevalier de Colomb	3		2	1
Domtar	1	1		2
Becktell		6		2
Bellerive			2	
Eaton	1	1		2
Nickoll	1	1	1	
Fonds « e »	1	2	2	3
General Motor		1		
Iron Ore		3	1	1
Noranda Mines		3		3
North American Life		1	1	
Price		4		3
Fonds de dépannage		1	1	4
Québec North Shore	1	4	2	3
Fer et Titane				3
Sous-Total	16	36	20	35
B - 2e et 3e cycles				
Domtar		2	2	
Alcan Fellowship		1		1
Fondation Eaton	1			1
Fondation Moreault		2		2
Xérox		1		1
Sous-Total	1	6	2	5
TOTAL	17	42	22	40

SOURCE : Université Laval, Service des bourses et de l'aide financière, Statistiques établies par le Comité.

TABLEAU 18

Les demandes de bourses refusées et acceptées

	Année 1977-78				*Année 1978-79*			
	Femmes		*Hommes*		*Femmes*		*Hommes*	
	nombre	*%*	*nombre*	*%*	*nombre*	*%*	*nombre*	*%*
Refus.	31	24.4	21	16.2	16	10.8	25	14.5
Accept.	96	75.6	109	83.8	132	89.2	147	85.5
TOTAL	127	100%	130	100%	148	100%	172	100%

SOURCE : Université Laval, *Service des Bourses et de l'aide financière*, Statistiques établies par le Comité.

Recommandations

Afin de mieux s'assurer d'une juste répartition des bourses entre les candidates (ts) des deux sexes, nous recommandons :

> *QUE le Comité des bourses de l'Université Laval soit composé en nombre égal d'hommes et de femmes;*
>
> *QU'il recrute un plus grand nombre de donateurs pour les disciplines composées majoritairement de femmes.*

Afin d'encourager les étudiantes des secteurs majoritairement masculins, nous recommandons :

> *QUE le Comité des bourses de l'Université Laval incite les donateurs s'adressant aux disciplines dites « masculines » à favoriser, à dossier égal, les femmes.*

Afin de favoriser les étudiantes (ts) à faible revenu, nous recommandons :

> *QUE l'Université Laval fasse des pressions auprès du Ministère des Affaires sociales et de l'Éducation pour que les personnes ayant des allocations de bien-être puissent également bénéficier de bourses.*

Âge, statut civil, charges familiales et professionnelles

La comparaison, au point de vue de l'âge, entre étudiantes et étudiants à l'Université Laval fait ressortir une différence : le nombre des femmes est proportionnellement plus élevé parmi les très jeunes (- de 21 ans) et parmi les plus âgées (és) (+ de 30 ans) et par conséquent significativement moins important dans la catégorie moyenne des 21 à 30 ans. Et cette observation vaut autant pour les étudiantes à temps partiel et à temps complet.

L'étude du groupe Dandurand auprès des étudiantes à temps complet de l'ensemble des universités francophones laisse voir la même répartition, à la différence près que les étudiantes de l'Université Laval se retrouvent un peu moins chez les moins de 21 ans et un peu plus dans la catégorie des 21 à 30 ans.

À la fois plus jeunes et plus âgées que leurs confrères, les étudiantes à temps complet de Laval sont cependant un peu plus représentées dans la catégorie des 21 à 30 ans et celle des 30 ans et plus que leurs consœurs des autres universités francophones.

Nos données indiqueraient que la population à temps partiel comporte une population féminine à la fois plus jeune (- 21 ans) et plus âgée (+ 35 ans) que la population masculine. Cela ne concorde pas totalement avec les observations du groupe Dandurand où les étudiantes à temps partiel se retrouvent dans un groupe d'âge plus élevé que les étudiantes à temps complet et que les étudiants à temps partiel.

TABLEAU 19

La répartition des étudiantes (ts) inscrites (ts) à temps complet et à temps partiel à l'Université Laval à l'automne 1979 selon l'âge (%)

Âge	*Femmes*	*Hommes*	
-21	21.4	17.6	(19.3)
21-24	33.3	40.8	(37.4)
25-29	16.5	23.5	(20.4)
30-34	12.0	10.5	(11.2)
35 +	16.8	7.7	(11.8)
			n = 5995

SOURCE : Université Laval, échantillon. Bureau du registraire, *Statistiques Inscription*, trimestre automne 1979.

TABLEAU 20

La répartition des étudiantes (ts) inscrites (ts) à temps complet et à temps partiel à l'Université Laval à l'automne 1979 selon l'état civil (%)

État civil	*Femmes*	*Hommes*	
Célibataires	71.9	73.3	(72.7)
Mariées(és) et autres	28.1	26.7	(27.3)
			n = 5979

SOURCE : Université Laval, échantillon. Bureau du registraire, *Statistiques Inscription*, trimestre automne 1979.

Quant au statut civil de l'ensemble des étudiantes (ts) de l'Université Laval, il ne semble pas y avoir de différence significative entre hommes et femmes qui sont tous deux célibataires dans une très forte proportion (73.3 et 71.9%).

Cette conclusion est également corroborée par l'étude du groupe Dandurand, pour l'ensemble des étudiantes (ts) à temps complet des universités du Québec. Les femmes seraient cependant légèrement plus souvent séparées ou divorcées, et encore plus parmi les étudiantes (ts) à temps partiel où nous retrouvons plus de femmes que d'hommes célibataires[18].

Ventiler ces données globales par disciplines nous donnerait peut-être des résultats intéressants comme nous l'observons chez les étudiantes (ts) graduées à Laval où nous retrouvons une proportion de femmes célibataires beaucoup plus importante du côté des sciences expérimentales que du côté des sciences humaines (Tableau 21). Cette différence, beaucoup moins marquée chez les hommes, nous incite à conclure que les disciplines plus « masculines » recrutent plus facilement les femmes célibataires que les femmes mariées, ou que mariées, les femmes poursuivent plus souvent leurs études aux 2e et 3e cycles en sciences humaines qu'en sciences expérimentales. Nous semblons retrouver ici le schéma stéréotypé selon lequel les femmes qui font des carrières « masculines » sont célibataires.

[18] Les étudiantes (ts) à temps partiel, contrairement aux étudiantes (ts) à temps complet, sont mariées (és) dans environ 75% des cas.

TABLEAU 21

Le statut civil des inscrits aux 2e et 3e cycles — hiver 1978 selon les disciplines (%)

Discipline	*Célibataires*		*Mariés*	
	F	*H*	*F*	*H*
Sciences humaines	55	50	45	50
Sciences expérimentales	72	54	28	46

UGIL, *Influence de l'encadrement financier sur la situation actuelle de l'étudiant gradué*, 15 février 1979, p. 3.

Malgré le statut civil comparable des étudiantes et étudiants à temps complet de l'ensemble des universités, légèrement plus de femmes que d'hommes ont des enfants (8% vs 4%) et elles sont un peu plus nombreuses qu'eux à avoir plus qu'un enfant (5% vs 2%). Même les étudiantes à temps partiel, qui sont plus souvent célibataires que les hommes, ont autant d'enfants qu'eux et sont plus nombreuses à en avoir plus d'un.

Les étudiantes à temps complet de l'Université Laval (nous n'avons pas ces statistiques pour les temps partiels), si elles ont à peu près autant d'enfants que leurs consœurs des autres universités francophones (8% vs 10%), en ont cependant plus que leurs confrères de l'Université Laval (8% vs 2%). On peut donc en conclure que proportionnellement les étudiantes sont un peu plus fréquemment responsables d'enfants que les étudiants et que les universités sont encore peu accessibles à la clientèle adulte et particulièrement celle avec enfants.

Nous n'avons que fort peu de données sur le travail rémunéré des étudiantes(ts)[39]. Dans l'ensemble des universités, le tiers des étudiantes(ts) à temps complet travaille pendant la durée de leurs études. Femmes et hommes travaillent à peu près dans les mêmes proportions mais les femmes se retrouvent plus souvent à temps partiel (85% F — 80% H). Les étudiantes de l'Université Laval, travaillent dans la même proportion que les étudiantes des autres universités francophones, mais elles obtiennent beaucoup plus souvent qu'elles des postes d'assistantes d'enseignement et de recherche à l'intérieur de l'Université (20% vs 6%) et elles consacrent moins de temps à des activités para-académiques.

[39] Les informations qui suivent proviennent toutes de l'étude de P. Dandurand *et al.*, *op. cit.*, pp. 14 à 18.

En résumé, nous pouvons établir, chez les étudiantes de l'Université Laval, une certaine relation entre une origine sociale plus élevée, les études à temps complet, des études collégiales dans des institutions privées. Si les étudiantes à temps partiel à Laval suivent la même tendance que celles des autres universités, la relation entre études à temps partiel, origine sociale plus modeste, études collégiales dans les CEGEPS serait également observable. Les données dont nous disposons permettent d'émettre l'hypothèse qu'il en est effectivement ainsi à Laval comme ailleurs. Il ne s'agit cependant pas là d'un modèle purement féminin. Il semble, à l'Université Laval du moins, un peu plus féminin que masculin mais nous retrouvons les mêmes relations chez les étudiants.

Valeurs

Un portrait complet du monde des étudiantes impliquait évidemment d'aller bien au-delà des caractéristiques académiques et para-académiques qui précèdent afin de dégager les orientations plus profondes qui incitent les individus à agir. À cet effet, les délais liés à notre mandat ne nous permettaient cependant pas d'entreprendre les recherches appropriées au niveau de la population étudiante de l'Université Laval. Nous avons donc procédé à partir de la recherche déjà effectuée par le groupe ASOPE en comparant les populations féminines et les populations masculines[40]. Plusieurs questions étaient traitées par le groupe ASOPE. Nous en retenons quatre dans le cadre de cette étude à cause de la relation étroite entre les valeurs des étudiantes quant à ces questions et la poursuite de leurs études universitaires. Les deux premières concernent l'intention de se marier et d'avoir des enfants; les deux dernières sont relatives au travail extérieur et à l'importance des études pour les femmes[41].

Les deux premières questions ne révèlent pas de différences statistiquement significatives entre les intentions des femmes et des hommes, que ce soit au CEGEP ou à l'Université. Le passage d'un niveau à l'autre marque une baisse d'environ 10% dans l'intention de se marier mais environ 10% des étudiantes(ts) sont alors effectivement mariées(és), ce qui annule la signification de la baisse d'intention (Tableaux 22 et 23). On peut également noter, à l'université, chez les femmes comme chez les hommes, une volonté plus grande qu'au CEGEP de limiter la quantité d'enfants. Parmi les quelques 50% d'étudiantes(ts) ayant réajusté leur tir à l'égard du nombre désiré, un peu plus de femmes que d'hommes en désirent moins (33.9% et 29.3%) et plus d'hommes que de femmes en souhaitent plus (21% et 14.6%) (Tableau 24).

---

[40] Il s'agit de la recherche mentionnée à la p. 12.

[41] Nous ne disposons pas de données isolées pour les étudiantes(ts) de l'Université Laval, mais nous savons que, pour les quatre questions considérées, leurs comportements ne présentaient pas de différences avec ceux des étudiantes(ts) des autres universités.

TABLEAU 22

Les intentions de se marier, au CEGEP et à l'Université

Intention de se marier	*CEGEP*		*Université*	
	H	*F*	*H*	*F*
oui	83.9	86.2	74.2	73.5
non	15.2	13.3	16.0	15.8
religieuse ou prêtre	0.9	0.5	0.7	0.3
déjà mariée(e)	-	-	9.1	10.4
TOTAL	100% N = 1649	100% N = 1267	100% N = 419	100% N = 297

SOURCE : Claire Méthé, *Les valeurs...*, *op. cit.*, p. 86.

TABLEAU 23

Le nombre d'enfants désirés, au CEGEP et à l'Université, selon le sexe (%)

Nombre d'enfants désirés	*CEGEP*		*Université*	
	H	*F*	*H*	*F*
Aucun			8.4	9.4
1	2.8	2.9	4.1	2.7
2	40.9	37.3	34.5	35.4
3	35.8	32.6	32.8	29.6
4	15.7	21.7	16.6	17.5
5 et plus	4.8	5.5	3.6	5.4
TOTAL	100% N = 1506	100% N = 1172	100% N = 415	100% N = 297

SOURCE : Claire Méthé, *Les valeurs...*, *op. cit.*, p. 86.

TABLEAU 24

La modification du nombre d'enfants désirés selon le sexe (%)

Nombre d'enfants désirés	*H*	*F*
Taux de stabilité		
1 enfant	0.8	0.0
2 enfants	21.5	20.1
3 enfants	18.2	18.2
4 enfants	8.4	11.5
5 enfants et plus	0.8	1.5
sous-total	49.7	51.5
Changement		
Pour un nombre d'enfants plus petit	29.3	33.9
Pour un nombre d'enfants plus grand	21.0	14.6
TOTAL	100%	100%

SOURCE : Claire Méthé, *Les valeurs...*, *op. cit.*, p. 58.

Les deux questions relatives au travail extérieur et à l'importance des études pour les femmes expriment, par contre, de nettes différences entre les attitudes des étudiantes(ts) des deux sexes. Quelle que soit la classe sociale à laquelle elles appartiennent, et quel que soit leur secteur d'études, les femmes, dans une proportion beaucoup plus forte que les hommes, sont favorables au travail extérieur des femmes et reconnaissent l'importance des études pour elles.

Si on examine d'abord les positions face au travail extérieur des femmes, on constate que l'écart important entre les hommes et les femmes du CEGEP à ce sujet (56.9% H et 87.6% F) se maintient à l'Université mais se réduit de façon significative (81.6% H et 92.4% F)[42] (Tableau 25). Le passage du CEGEP à l'Université confirme donc l'attitude des femmes, mais modifie sensiblement celle des hommes.

[42] Ces pourcentages proviennent de l'addition des étudiantes(ts) « très orientées(és) » et « moyennement orientées(és) ».

TABLEAU 25

L'orientation par rapport au travail extérieur de la femme selon le sexe des répondantes (ts) (%)

Orientation par rapport au travail extérieur de la femme	*Cegep*		*Université*		*Étudiantes(ts) du cegep qui ont poursuivi à l'Université*	
	H	*F*	*H*	*F*	*H*	*F*
Très orientée(é)	12.1	21.6	22.8	42.2	14.5	25.2
Moyennement orientée(é)	44.8	66.0	58.8	50.2	47.3	65.5
Peu orientée(é)	38.1	12.4	18.4	7.6	38.2	9.3
TOTAL	100% N=1447	100% N=1141	100% N=369	100% N=263	100% N=366	100% N=270

SOURCE : Claire Méthé, *Les valeurs...*, *op. cit.*, p. 6.

L'appartenance à une classe sociale n'affecte en rien les opinions des cégépiennes (ens) à ce sujet, mais le secteur d'études joue un rôle en ce sens qu'étudiantes et étudiants se retrouvent un peu plus nombreux à être « très favorables » au travail extérieur de la femme au secteur général (23.9% F — 13.3% H) qu'au secteur professionnel (18.2% F — 9.1% H).

Au niveau universitaire, femmes et hommes sont d'autant plus « très favorables » qu'ils appartiennent à un milieu social plus modeste. Chez les hommes, cette même origine plus modeste favorise cependant également un plus grand nombre d'opinions peu favorables.

L'introduction de la variable du secteur d'études, au niveau universitaire, amène à constater des comportements très différents entre femmes et hommes. Nous retrouvons, par exemple, une polarisation des opinions en sciences de la santé où se retrouvent à la fois les plus grandes concentrations d'hommes « très favorables » mais aussi « peu favorables », les étudiants de sciences humaines sont, en proportion, les plus favorables au travail extérieur de la femme alors que c'est en sciences pures et appliquées que se regroupent la plus grande proportion d'étudiants peu favorables. Par ailleurs, chez les femmes, près de la moitié des étudiantes de tous les secteurs se disent très favorables au travail extérieur de la femme à l'exception des étudiantes du secteur arts et lettres qui se retrouvent plus massivement chez les « moyennement » favorables.

Quant à la dernière question relative à l'importance des études pour les femmes, on peut noter qu'ici encore, le passage à l'Université amène d'importants changements d'opinions pour les étudiants des deux sexes, mais plus encore chez les femmes cette fois (Tableau 26). On peut aussi observer que les étudiantes du CEGEP qui ont poursuivi par la suite leurs études universitaires se trouvaient déjà, au CEGEP, plus motivées face aux études que l'ensemble des étudiantes du CEGEP, ce qui n'est pas le cas pour les étudiants. Nous pourrions donc émettre l'hypothèse que celles-ci auraient plus besoin que ceux-là d'une conviction personnelle face à l'importance des études pour les poursuivre.

TABLEAU 26

L'importance des études pour les filles selon le sexe des répondantes (ts) (%)

Importance des études pour les filles	*Cegep*		*Université*		*Étudiantes(ts) du cegep qui ont poursuivi à l'Université*	
	H	*F*	*H*	*F*	*H*	*F*
Très important	36.2	64.4	52.6	86.3	37.3	73.7
Moyennement important	53.3	34.1	43.1	13.4	51.1	24.2
Peu important	10.5	1.5	4.3	0.3	11.6	2.1
TOTAL	100% N=1672	100% N=1292	100% N=420	100% N=299	100% N=415	100% N=293

SOURCE : Claire Méthé, *Les valeurs ..., op. cit.*, p. 8

Si, chez les cégépiennes, l'appartenance à l'une ou l'autre des classes sociales n'introduit pas de variations, il n'en est pas de même chez les hommes qui considèrent d'autant plus importantes les études pour les femmes qu'ils sont de milieu social élevé. Nous retrouvons également plus d'étudiants mais surtout d'étudiantes « très favorables » à ces études au secteur général (70.6% F — 38.5% H) qu'au secteur professionnel (54.1% F — 30.6% H).

Chez les étudiantes universitaires, on remarque une valorisation plus grande des études pour les femmes à mesure que l'on rejoint les milieux socio-économiques plus faibles (Tableau 27). Cette fois, cependant, c'est la réaction inverse qui peut être observée chez les étudiants, pour qui cette

TABLEAU 27

L'importance des études pour les filles, à l'Université, selon le sexe et l'origine sociale (%)

Importance des études pour les filles	*Origine sociale*					
	Supérieure		*Moyenne*		*Inférieure*	
	H	*F*	*H*	*F*	*H*	*F*
Très important	56.1	83.2	52.6	86.7	48.8	89.4
Moyennement important	40.0	16.0	44.4	13.3	44.6	10.6
Peu important	3.9	0.8	3.0	-	6.6	-
TOTAL	100% N=155	100% N=119	100% N=133	100% N=83	100% N=121	100% N=94

SOURCE : Claire Méthé, *Les valeurs...*, *op. cit.*, p. 45.

importance baisse avec la classe sociale. On peut faire l'hypothèse que le système scolaire a déjà éliminé les femmes de classe moins favorisées qui étaient peu conscientes de l'importance des études. Pour persister jusqu'au niveau collégial, les étudiantes de ces milieux auraient plus besoin d'intérioriser elles-mêmes l'importance des études alors que les étudiantes de classe sociale supérieure s'y retrouveraient plus souvent portées par leur milieu que par leur propre réflexion quant à l'importance de poursuivre une scolarité.

La répartition des étudiantes(ts) universitaires par champs d'études (Tableau 28) nous indique que c'est en arts et lettres, puis en sciences pures et appliquées, que se regroupent le plus grand nombre de femmes trouvant « très importantes » les études pour les femmes. C'est également en arts et lettres, secteur traditionnellement plus « féminin », que proviennent le plus d'étudiants jugeant « très important » mais aussi le plus d'étudiants estimant « peu important » pour une femme de poursuivre des études.

En résumé, si étudiantes et étudiants du CEGEP comme de l'université se distinguent peu quant à l'intention de se marier et d'avoir des enfants, leurs opinions divergent sensiblement quant au travail extérieur féminin et quant à l'importance des études pour les filles. En effet, au CEGEP comme à l'université, quels que soient leur origine sociale et leur secteur d'études, les femmes favorisent davantage et souvent beaucoup plus que

TABLEAU 28

L'importance des études pour les filles, à l'Université, selon le sexe et la discipline étudiée (%)

Importance des études pour les filles	*Discipline étudiée*							
	Sciences santé		*Sciences pures et appliquées*		*Sciences humaines*		*Arts et Lettres*	
	H	*F*	*H*	*F*	*H*	*F*	*H*	*F*
Très important	52.1	77.8	47.9	90.5	54.4	87.1	63.6	92.3
Moy. important	43.8	20.6	47.9	9.5	41.7	12.9	27.3	7.7
Peu important	4.1	1.6	4.2	-	3.9	-	9.1	-
TOTAL	100% N=48	100% N=63	100% N=144	100% N=42	100% N=204	100% N=155	100% N=22	100% N=39

SOURCE : Claire Méthé, *Les valeurs ..., op. cit.*, p. 51.

leurs confrères le travail rémunéré et les études pour les femmes. Ces attitudes s'accentuent d'ailleurs chez les étudiants des deux sexes avec le passage à l'université même si le taux d'importance accordé aux études n'atteint jamais le taux de faveur que l'on accorde au travail. Le croisement des trois variables du sexe, de l'origine sociale et du secteur d'études introduit plusieurs nuances intéressantes mais ne change pas la constatation que les étudiantes (ts) universitaires, de façon globale, sont plus conscientisées (és) aux nouveaux rôles sociaux de la femme.

2. Intégration et participation à la vie universitaire

Être inscrite (t) dans le programme correspondant à son premier choix peut constituer une condition plus favorable à une meilleure intégration à l'Université. Or, les femmes étudiantes à temps complet à l'Université Laval se trouvaient, en 1978, à 80% dans cette situation, ce qui est légèrement moins (- 4%) que les étudiantes des autres universités francophones, mais un peu plus que les étudiants de l'Université Laval (+ 5%). Elles étaient également un peu plus nombreuses que leurs confrères de Laval (mais moins que leurs consœurs d'ailleurs) à ne pas avoir effectué de changement de

programme depuis leur entrée à l'Université Laval (11% vs 15%)[43]. Cette manifestation de plus grande stabilité à l'intérieur des programmes peut également être interprétée comme un indice à travers d'autres, de bonne intégration. Pas plus que les étudiants de l'Université Laval d'ailleurs, les étudiantes n'abandonnent leurs études avant l'obtention du diplôme[44].

Les étudiantes de l'Université Laval réussissent mieux dans leurs études que les étudiants. C'est du moins la conclusion que l'on peut tirer de notre échantillon des inscrites(ts) à l'automne 1979 qui indique que 46.6% de femmes et 27.8% d'hommes avaient conservé une moyenne cumulative de 4 et plus (Tableau 29). L'origine académique des étudiantes(ts) combinée avec les résultats scolaires, pour les deux sexes, nous fournit une indication supplémentaire chez la clientèle à temps partiel : les étudiantes(ts) qui réussissent le mieux proviennent, dans une proportion légèrement plus grande du système public tandis que les autres viennent en plus grand nombre du système du secteur privé (Tableau 30).

TABLEAU 29

La répartition des étudiantes (ts) inscrites (ts) à temps complet et à temps partiel à l'Université Laval à l'automne 1979 selon la moyenne cumulative (%)

Moyenne cumulative	*Femmes*	*Hommes*	
0.01 - 2.49	5.2	8.8	(7.1)
2.50 - 3.99	48.2	63.5	(56.5)
4.00 +	46.6	27.8	(36.3)
			n = 4768

SOURCE : Université Laval, échantillon. Bureau du registraire, *Statistiques Inscription*, trimestre automne 1979.

43 P. Dandurand *et al.*, *op. cit.*, p. 106.

44 Cette observation ressort d'une comparaison, effectuée par notre comité, entre les inscriptions de 1976 et les diplômées (és) de 1979.

TABLEAU 30

Le type d'institution fréquenté avant l'Université Laval par les étudiantes (ts) inscrites (ts) à temps partiel à l'Université Laval à l'automne 1979 selon la moyenne cumulative (%)

Moyenne cumulative	*Institutions privées*	*Institutions publiques*	
0.01 - 2.49	16.9	11.7	(12.2)
2.50 - 3.99	62.5	49.8	(51.5)
4.00 +	21.5	38.5	(36.3)
TOTAL	**(12.7)**	**(87.3)**	**n = 1728**

SOURCE : Université Laval, échantillon. Bureau du registraire, *Statistiques Inscription*, trimestre automne 1979.

Malgré leur réussite plus marquée que celle des étudiants, les étudiantes de l'Université Laval comparativement aux femmes des autres universités du Québec semblent aspirer en moins grand nombre à des études de maîtrise (18% vs 28%) et sont plus nombreuses à vouloir se limiter au baccalauréat (71% vs 58%). Un nombre à peu près égal aspire cependant aux études doctorales (12% vs 11%)[45].

Comparativement à leurs confrères de Laval, elles sont moins nombreuses à vouloir obtenir une maîtrise (18% vs 31%). Celles-ci espèrent cependant dans une plus grande proportion (12% vs 4.8%) poursuivre au niveau du doctorat. La ventilation de ces données par discipline permettrait peut-être d'expliquer ces écarts.

En outre, l'étude du groupe Dandurand qui fait intervenir la variable de la scolarisation de la mère, nous permet de préciser dans quelle mesure cette dernière peut avoir une influence sur les aspirations des filles. Nous constatons, en effet, qu'une scolarisation élevée de la mère a une influence positive sur les aspirations des filles mais dans une proportion moins importante à l'Université Laval que dans les autres universités francophones (Tableau 31).

[45] P. Dandurand *et al.*, *op. cit.*, p. 110.

TABLEAU 31

La répartition des étudiantes à temps complet à l'Université Laval et dans les autres universités selon le niveau d'études visé (Mères scolarisées (+ 12 ans)) (%)

	Laval	*Autres*	
Baccalauréat	67 (71)*	40 (58)	(61)
Maîtrise	23 (18)	43 (28)	(26)
Doctorat	9 (12)	17 (11)	(11)
TOTAL	(2497)	(6874)	(25598)

SOURCE : P. Dandurand *et al.*, *op. cit.*, p. 111.

* Les chiffres entre parenthèses indiquent la répartition des étudiantes indépendamment de la scolarité de la mère (P. Dandurand *et al.*, *op. cit.*, p. 107).

L'étude du groupe Dandurand nous fournit quelques indications précieuses pour mieux cerner la perception que les étudiantes ont de l'Université en tant que milieu intellectuel. Nous y voyons, en effet, que les étudiantes à temps complet à l'Université Laval ont sensiblement la même opinion que leurs consœurs des autres institutions à savoir que le milieu universitaire est stimulant sur le plan intellectuel (74% vs 71%) et sont plus nombreuses à apprécier la disponibilité des professeurs (67% vs 60%).

Les attitudes des étudiantes de l'Université Laval sont assez identiques à celles des étudiantes des autres universités quant à leur intérêt pour « la plupart des matières » et leur faible degré (environ 20%) de remise en cause de la qualité de l'enseignement. Elles sont un peu plus nombreuses à dénoncer le bas niveau d'exigence des cours (22% vs 15%)[46].

Les taux de satisfaction face à ces derniers éléments demeurent malgré tout dans l'ensemble très élevés (au-dessus de 75%) mais il baisse lorsqu'il s'agit d'évaluer la qualité des contacts interpersonnels.

Bien qu'à l'Université Laval, les femmes étudiantes à temps complet ont tendance à apprécier, autant que les autres femmes, l'Université pour la vie étudiante (52% vs 51%), elles sont en effet plus nombreuses qu'ailleurs à déplorer le manque de communication entre étudiantes(ts) dans le cadre actuel des institutions (56% vs 47%).

---

46 P. Dandurand *et al.*, *op. cit.*, p. 112.

Ce manque de communication s'exprime d'ailleurs parfois en termes de relations conflictuelles. À cet égard, certaines femmes (en géographie, génie, médecine et administration notamment) nous ont mentionné leurs difficultés de communications avec leurs collègues masculins qui sont d'autant plus difficiles que les femmes sont moins nombreuses. À titre d'exemple, ce témoignage d'une étudiante :

> La crainte de se retrouver en milieu trop masculin n'existe pas ou du moins très peu. Par contre, le fait de se retrouver une dizaine de filles dans un groupe de 200 étudiants nous porte malgré nous à nous éclipser. Les gars ne nous rejettent pas. Mais ils nous enterrent avec leurs farces plates, eux, ils appellent ça des taquineries. J'ai pour mon dire que ces farces plates reflètent vraiment la façon de penser et le sentiment de supériorité de ceux qui en abusent, c'est-à-dire la majorité.
>
> Les gars : ils sont très sexistes. Et ils entretiennent leur sexisme entre eux, en ce sens que leurs exploits sont quasi-légendaires, ils sont indispensables aux femmes par leur force virile. Les filles sont pour eux un objet. Une anecdote à ce sujet : Lors d'un cours de législation industrielle nous parlions de contrats non-respectés et de saisie de biens immeubles. Un gars du groupe a demandé sur un ton sérieux s'il avait le droit de fournir sa femme comme immeuble à saisir au profit du huissier étant donné que c'est la personne saisie qui décide de ce qui lui est essentiel. Évidemment ce fut le fou rire général. J'ai osé leur dire qu'ils étaient une gang « d'épais » et de « colons ». On m'a répliqué que j'étais frustrée. Pourtant depuis le début du cours toutes y avaient passé i.e. la femme, la maîtresse, la voisine toutes sauf leur mère et leur grand-mère. On est « ben smart » dans la mesure où on ne les contrarie pas, dans la mesure où on leur plaît.
>
> Une étudiante en génie

Non seulement à l'égard des étudiants mais également vis-à-vis des professeurs masculins, nous devons mentionner le malaise de plusieurs étudiantes à l'intérieur de quantité de cours dispensés à l'Université Laval. Des entrevues avec des étudiantes, la réception de plusieurs lettres et témoignages sur les enseignements actuels en sciences de l'administration, médecine, génie, service social mais également dans bien d'autres domaines, nous ont permis de constater qu'il existe plusieurs formes de discrimination et de sexisme à l'égard des femmes dans le contenu d'un cours, et surtout dans les attitudes du professeur. Les allusions, les plaisanteries, (projection d'une photo de femme nue en médecine... question de détendre l'atmosphère, expliquera le professeur) les exemples fournis (les hommes qui réussissent en affaires aux sciences de l'administration, les femmes hystériques en psychiatrie), les théories dépassées véhiculées (sur les critères de « normalité » chez les femmes, en psychiatrie), sans compter les critères d'évaluation dans certains cas. À titre d'exemple de ce dernier point, cette étudiante de physiothérapie « recalée » pour avoir suggéré comme traitement la pratique de la menuiserie. Le professeur jugeait le traitement lui-même comme adapté, mais non pertinent car s'adressant... à une femme.

Les exemples qui pourraient être cités sont nombreux et parfois savoureux. Les attitudes — de professeurs ou d'étudiants — qu'ils révèlent sont cependant souvent blessantes pour les femmes et leur donnent l'impression que l'université est encore un univers « pour hommes ».

Les femmes étudiantes à temps complet à l'Université Laval sont en outre plus critiques à l'égard de la question de la représentation étudiante auprès des instances administratives (77% vs 71%).

Sur plusieurs de ces points, les étudiantes de l'Université Laval se différencient aussi de leurs confrères de la même université. Si les problèmes de communication interpersonnelle et de représentation étudiante les préoccupent moins, ils apparaissent plus critiques quant à la disponibilité des professeurs, la qualité des cours, l'organisation matérielle et à l'égard de l'université en tant que milieu stimulant.

Nous pouvons finalement examiner comment les étudiantes de l'Université Laval se distinguent de celles des autres universités francophones quant à leurs conceptions du rôle social de l'Université et de la science.

Leurs perceptions de l'éducation permanente et du décloisonnement de l'Université relativement aux études à temps partiel reflètent chez elles une opinion plus favorable à ce type d'ouverture que chez les étudiantes des autres universités. Sur d'autres questions, telles la dette que les étudiantes(ts) ont à combler envers la société au terme de leurs études, la perception des liens que l'Université devrait entretenir avec la société, de même que sur l'importance de la science dans le développement social, les étudiantes de Laval affichent clairement des attitudes moins conservatrices que leurs consœurs des autres universités (Tableau 32). Elles manifestent d'ailleurs aussi une plus grande « ouverture » en comparaison avec leurs propres confrères.

> Il y a là un paradoxe qu'il n'est pas facile à expliquer : ces étudiantes de l'Université Laval qui dans une proportion plus élevée ont fréquenté des institutions privées et sont issues des classes moyennes et supérieures, qui souvent poursuivent des études de premier cycle dans des secteurs dits « féminins » (sauf santé-médecine), et qui enfin manifestent pour la plupart un rapport scolaire aux études universitaires, manifestent à l'égard de l'université une attitude souvent plus critique. L'on peut penser que si diverses dispositions, opinions et pratiques proprement scolaires sont influencées par l'itinéraire social et par les caractéristiques sociales des étudiantes (dont le sexe), il en est autrement des opinions et des pratiques plus explicitement politiques, qui peuvent tout autant sinon plus être marquée par l'itinéraire scolaire (choix d'une université, choix d'un secteur ou champ d'étude(s) et par l'orientation professionnelle qu'implique un tel itinéraire : la relative « politisation » des étudiantes de l'Université Laval pourrait alors s'expliquer à la fois par le « climat » général de l'institution et

par la concentration d'un grand nombre d'entre elles en sciences humaines (30%) et en arts (76%) et leur exclusion des secteurs sciences pures et appliquées (6.5%) et administration (9.1%)[47].

TABLEAU 32

Les rapports à l'Université et à la Science en fonction de l'université

	Laval	*Autres*
Décloisonnement du temps partiel	86	83
Importance de la formation continue	98	93
Rapport nécessaire Science/développement	84	78
Dette sociale des étudiants	41	33
Université tour d'Ivoire	51	42

SOURCE : P. Dandurand *et al.*, *op. cit.*, p. 114.

3. Diplômées et marché du travail

La hausse marquée de la scolarité de la main-d'œuvre au Québec a déjà grandement transformé le marché du travail. Ce progrès annonce un changement dans le profil de la main-d'œuvre québécoise. On prévoit, par exemple, que d'ici 1985, près de la moitié des nouveaux arrivants sur le marché du travail auront des études post-secondaires[48]. Or, les conditions, sur le marché du travail, pour ces nouveaux arrivants, diplômés universitaires inclus, se sont détériorées par rapport aux standards des années 60.

En premier lieu, notons que le taux de fréquentation universitaire au Québec a été marqué dans les quinze dernières années d'une progression importante qui ne s'est pas poursuivie depuis 1977[49]. Conséquemment,

[47] P. Dandurand *et al.*, *op. cit.*, pp. 115-116. Les pourcentages mentionnés aux deux dernières lignes sont ceux de l'échantillon de l'étude du groupe Dandurand et ne correspondent pas exactement avec les statistiques officielles de l'Université Laval que nous citons au tableau 4.

[48] Cette prédiction s'applique à l'ensemble canadien, mais la situation au Québec ne peut être largement différente. S. Ostry et M.A. Zaidi (1979), *Labour Economic in Canada*, Toronto, MacMillans, 1979, p. 124.

[49] Pour la majorité des données de cette introduction, nous citons l'étude de Jean-Michel Cousineau, *Le marché du travail des diplômés universitaires au Québec*, Conseil des Universités, novembre 1979.

la production annuelle de diplômées(és) universitaires a plus que doublé entre 1962 et 1977. Le nombre de diplômées(és) du baccalauréat s'est accru de 131%, celui de maîtrise de 253% et celui de doctorat de 193%. Ces accroissements ont ainsi contribué à élargir le bassin de main-d'œuvre qualifiée. Entre 1961 et 1976, la population active ayant un diplôme universitaire s'est accrue de 173%.

En second lieu, la demande de diplômées(és) universitaires dans les professions libérales, administratives et les professions de techniciens n'a pas, par contre, suivi la même progression. Les chiffres indiquent que la demande excédentaire qui existait au début des années 60 a été égalisée dès la fin de la décennie pour se maintenir à ce niveau au cours des années 70.

Durant cette dernière période, le taux de chômage des travailleuses (eurs) universitaires est demeuré plus bas que celui de l'ensemble des travailleuses(eurs) des autres niveaux de soclarité. Dans l'ensemble, ceux qui connaissent les plus grandes difficultés sont les jeunes diplômés universitaires[50]. Une étude du Ministère de l'éducation du Québec[51] indique que, d'une manière générale, à la fin des années 70, deux fois plus de femmes diplômées que d'hommes sont sans emploi. Cependant, la période de chômage, pour celles qui trouvent un emploi, est à peu près équivalente à celle des hommes.

D'autre part, on observe actuellement, une nouvelle réalité sur le marché du travail : le travail à temps partiel[52]. En 1977, 8% des femmes diplômées universitaires occupaient un tel type de poste comparativement à 3% des hommes. Nous y ajouterons pour cette étude, les emplois temporaires.

Pour faire suite à ce profil de main-d'œuvre universitaire québécoise, qui laisse entrevoir des problèmes plus aigüs de placement pour les femmes diplômées que pour les hommes diplômés, nous nous sommes interrogées sur la situation spécifique des femmes diplômées de l'Université Laval[53].

---

50 De 18 à 24 ans.

51 Marc Audet, *Relance à l'Université*, Direction des politiques et plans, Ministère de l'éducation, Gouvernement du Québec, Québec, 1979, p. 163.

52 Selon la définition du travail à temps partiel donnée par le Ministère de l'éducation dans cette étude (voir p. 16 du document cité), nous pouvons croire que l'on peut aussi y inclure le travail temporaire. Dans l'ensemble, les informations que nous avons obtenues sur des emplois autres que permanents considéraient plutôt ceux-ci que ceux-là.

53 Données recueillies au Centre de main-d'œuvre du Canada concernant les finissants de décembre 1979 et d'avril 1980 et au Centre de main-d'œuvre du Québec sur tous les diplômés inscrits avant décembre 1979. Données statistiques du SIPRI (Service d'information et de placement des relations industrielles), sur les diplômés d'avril 1979 et sur les étudiants de 1980, fournies par M. René Boulard, S. Langlois et.../

Notre objectif visait à établir une corrélation entre les diplômées par spécialisation et les emplois obtenus. Les informations éparses recueillies sur les emplois ne nous ont pas permis de procéder de la sorte. Nous présentons donc, sans établir de lien direct entre les deux, d'abord les principaux champs de spécialisation des diplômées pour nous attarder ensuite aux démarches de recherche d'un emploi, au type d'occupation obtenu et aux conditions d'emploi des femmes. Nous rechercherons, en dernier lieu, les causes des différences entre les hommes et les femmes face au marché du travail et tenterons de suggérer des mesures correctives.

Les diplômées

Deux caractéristiques peuvent être dégagées à partir des statistiques sur les diplômées (és) du 1er cycle depuis les cinq dernières années : le pourcentage de femmes n'a que très légèrement augmenté de 1975 à 1979 (2%)[54], mais on remarque un début de diversification dans l'éventail des disciplines (Tableau 33). En effet, alors que les femmes en sciences de l'éducation constituaient presque la moitié des femmes diplômées en 1975 (47%), elles n'en constituent plus que le tiers en 1979, la différence s'étant déplacée massivement vers les sciences humaines où elles représentent 23% des diplômées (16% en 1975).

Proportionnellement aux hommes, elles sont en 1979 plus représentées qu'en 1975 en administration et en sciences appliquées (où elles demeurent cependant minoritaires (respectivement 15 et 14%)), en santé-médecine et en sciences humaines (où elles représentent environ 40% des diplômées), mais également en sciences de l'éducation et en lettres, domaines plus traditionnellement féminins (où elles demeurent majoritaires).

Aux 2e et 3e cycles, la progression des femmes diplômées est également lente : de 19% de l'ensemble en 1975, elles représentent, en 1979, 26% de tous les diplômés. Et surtout, leur répartition disciplinaire ne varie pour ainsi dire pas car si en 1975 on retrouvait la plupart des femmes réparties en lettres (34%), en sciences humaines (21%), en santé-médecine (17%) et en sciences de l'éducation (15%), nous les retrouvons en 1979, dans les

---

/... G. Légaré, *Enquête auprès des diplômés (1978) de la Faculté des sciences sociales de l'Université Laval*, Université Laval, mai 1979. Données statistiques de la Faculté des sciences de l'administration de l'Université Laval sur les diplômés d'avril 1979, fournies par M. Richard Grenier. Lettres de réponse à la relance faite en 1979 par la Faculté des lettres de l'Université Laval, auprès des diplômés d'avril 1978 et 1977. Statistiques établies à partir des réponses des étudiants (210). Des statistiques pour une période de dix ans existeraient à la Faculté de médecine. Or, malgré des demandes répétées, il nous a été impossible de les consulter.

54 Elles représentent, en 1979, 41% de l'ensemble des diplômées (és).

TABLEAU 33

La répartition des diplômées (és) du 1er CYCLE à l'automne 1979 selon la discipline (%)

	F	*H*	*%F*	*Augmentation du %F par rapport à 1975*
Para-médical	8	1	86	-11
Sciences éducation	34.5	16.5	60	+ 9
Lettres	11	6	58	+ 6
Baccalauréat général	2	1	51	+51
Arts	2	2	44	- 3
Sciences humaines	23.5	24.5	40	+ 5
Santé-médecine	8	9	37	+ 4
Sciences pures	3	4	31	0
Administration	3	13	15	+ 5
Sciences appliquées	5	23	14	+ 2
Total (4682)	100% (1929)	100% (2753)	41%	+ 2

SOURCE : Université Laval, *Bulletins et diplômes*, trimestres d'automne 1975 et 1979.

quatre mêmes disciplines, les pourcentages s'étant cependant inversés entre les lettres et les sciences humaines (Tableau 34). À peine peut-on déceler une légère percée en sciences de l'administration (6%) en 1979.

Aux cycles gradués, les femmes ne sont majoritaires qu'en santé-médecine (déjà vrai en 1975)[55]. Elles représentent entre 25 et 35% des diplômées (és) des sciences de l'éducation, des lettres et des sciences humaines et constituent moins de 10% dans les autres disciplines.

La conclusion n'étonne pas : les diplômées de tous les cycles sont concentrées dans les disciplines traditionnellement féminines (lettres, paramédicales, arts, éducation). Elles augmentent peu dans les disciplines de sciences, mais davantage en administration et surtout en sciences humaines.

55 Nous excluons ici les sciences para-médicales et les arts à cause du nombre infime d'étudiantes (ts) impliquées (és).

TABLEAU 34

La répartition des diplômées (és) des 2e et 3e CYCLES à l'automne 1979 selon la discipline (%)

	F	*H*	*%F*	*Augmentation du %F par rapport à 1975*
Para-médical	1	0	100	+100
Arts	2	0.1	83	+ 50
Santé-médecine	15.5	4	52	- 18
Sciences éducation	14	7.5	35.5	- 5.5
Lettres	21	15	30	- 12.5
Sciences humaines	36	32	24	+ 11
Sciences pures	3.5	12.5	10.5	+ 6
Administration	6	17	7.5	+ 6.5
Sciences appliquées	1	12	3	+ 0.5
Autres	0.05	1	11	+ 11
Total	**100%**	**100%**	**26%**	**+ 7**
(526)	**(137)**	**(389)**		

SOURCE : Université Laval, *Bulletins et diplômes*, trimestres d'automne 1975 et 1979.

Recherche et obtention d'un emploi[56]

Les quelques données dont nous disposons relativement à la recherche et au temps de recherche d'un emploi laissent croire qu'un peu plus de femmes que d'hommes cherchent un emploi (entre 5 et 10% de plus) et qu'elles mettent légèrement plus de temps à trouver du travail. Cependant, ces statistiques concernent un nombre restreint d'individus et la marge observée n'est pas très importante[57].

---

56 Pour cette partie, nous analyserons d'une part les données des deux services de placement du campus pour l'ensemble des disciplines et d'autre part, celles des diplômées de la Faculté des sciences sociales (en particulier du Département des relations industrielles) et de la Faculté des lettres.

57 Voir les statistiques du SIPRI, des sciences de l'administration, de la Faculté des lettres et l'enquête de Simon Langlois déjà citées.

L'information sur les emplois obtenus est cependant beaucoup plus abondante et permet des observations plus significatives (Tableau 35).

D'une manière générale, un peu moins de la moitié des emplois temporaires dénombrés au Centre de main-d'œuvre du Canada[58] sont occupés par 20% des femmes, tandis que 12% des hommes occupent les autres emplois temporaires. D'autre part, le quart des femmes trouvent un emploi permanent ou occupent un peu plus du quart de ce type de poste alors que 34% des hommes trouvent, eux, un poste permanent et occupent presque les 3/4 de ces postes.

Selon les statistiques du Centre de main-d'œuvre du Québec[59], 12% des femmes et 21% des hommes ont obtenu au moins un emploi temporaire. Par ailleurs, 6% des femmes ont obtenu le quart des emplois permanents offerts, tandis que 13% des hommes se partagent les 3/4 de ces emplois. Mais voyons comment se partagent ces chiffres lorsqu'on situe les diplômées dans leurs secteurs.

Nous avons regroupé l'information provenant de différentes sources afin de pouvoir établir certaines généralisations au niveau des disciplines. L'hétérogénéité des renseignements ne nous permet cependant pas de donner des pourcentages. Dans plusieurs disciplines, notamment en sciences humaines, sciences de l'éducation, sciences et génie, foresterie et géodésie, de même que dans le domaine des arts, les hommes « décrochent » des emplois permanents dans une proportion plus importante et parfois beaucoup plus importante que les femmes. Celles-ci semblent partager plus équitablement les emplois permanents en lettres et en agriculture et alimentation.

Par contre, les femmes remportent la palme pour ce qui est des emplois temporaires. Elles en obtiennent beaucoup plus fréquemment que les hommes en sciences humaines et en arts, et dans une moindre proportion qu'eux, en sciences de l'éducation, sciences de l'administration, sciences et génie, lettres, foresterie et géodésie de même qu'en agriculture et alimentation.

Plusieurs nuances pourraient être introduites pour l'interprétation de ces résultats. Par exemple, tous les emplois offerts par le Centre de main-d'œuvre du Québec proviennent du gouvernement. Il s'agit donc là d'un type de poste qui diffère sensiblement de ceux offerts par l'entreprise privée. Nous ne pouvons cependant entrer dans tous ces détails dans le cadre de cette étude et nous ne disposons pas d'ailleurs de tous les éléments d'information permettant de le faire.

---

58 Échantillon de 146 dossiers (1/10) établi en décembre 1979 par notre Comité.
59 Échantillon de 196 dossiers (1/10) établi en décembre 1979 par notre Comité.

TABLEAU 35

La répartition par sexe des emplois temporaires, permanents ou à temps partiel (%)

Source	*Discipline*	*% de femmes inscrites*	*emploi temporaire*			*emploi permanent*			*emploi temps partiel*		
			F	*H*	*%F*	*F*	*H*	*%F*	*F*	*H*	*%F*
CMC[1]		35	20	12	45	24	34	27			
	Sciences éducatio.	55	60	50	60	-	-	-			
	Sciences sociales	44	25	20	50	-	20	0			
	Administration	32	75	60	40	65	48	39			
	Foresterie & Géo.	18	50	11	50	-	22	0			
	Agriculture & Alim.	36	-	11	0	40	44	33			
	Sciences & Génie	10	-	-	-	50	47	10			
	Arts visuels	40	50	-	100	-	33	0			
	Arts	20	100	-	100	-	-	-			
CMQ[2]		40	10(1)*	15(1)	32(1)	6	13	25			
			1(2)	4(2)	20(2)						
			-	1(3)	0(3)						
			1(6)	1(6)	50(6)						
	Sciences éducation	68	-	14	0	-	14	0			

* Nombre d'emplois temporaires dénombrés (noter que la période d'emploi temporaire est souvent variable).
[1] Échantillon de 146 (1/10).
[2] Échantillon de 196 dossiers (1/30).

TABLEAU 35 - (suite)

Source	*Discipline*	*% de femmes inscrites*	*emploi temporaire*			*emploi permanent*			*emploi temps partiel*		
			F	*H*	*%F*	*F*	*H*	*%F*	*F*	*H*	*%F*
	Sciences sociales	**27**	14(1)	11(1)	33(1)	5	-	100			
			14(2)	-	100(2)						
	Administration	**22**	-	6(1)	0(1)	75	39	30			
			-	6(2)	0(2)						
			-	6(3)	0(3)						
			25(6)	-	100(6)						
	Lettres	**66**	10(1)	-	100(1)	5	9	50			
			-	9(6)	0(6)						
	Foresterie & Géo.	**0**	-	15(1)	0(1)						
	Agriculture et Alim.	**38**	20(1)	50(1)	25(1)	20	13	50			
	Sciences & génies	**33**	10(1)	30(1)	17(1)	-	10	0			
			-	10(2)	0(2)						
	Arts visuels	20				-	33	0			
	Arts					-	100	0			
SIMON LANGLOIS	Domaines professionnels		24	17		74	83				
	Domaines disciplinaires		41	37		56	61				

TABLEAU 35 - (suite)

Source	*Discipline*	*% de femmes inscrites*	*emploi temporaire*			*emploi permanent*			*emploi temps partiel*		
			F	*H*	*% F*	*F*	*H*	*% F*	*F*	*H*	*% F*
SIPRI[1]		23				35	63	15	33	24	27
FACULTÉ DES LETTRES[2]		49				70	72	48			

[1] Nombre de femmes : 38; nombre d'hommes : 124.
[2] Nombre de femmes : 103; nombre d'hommes : 107.
SOURCE : Ce tableau a été établi à partir des enquêtes et des documents cités en page 62.

Dans l'ensemble, on peut dire que les diplômées inscrites au Centre de main-d'œuvre du Canada, sont plus nombreuses que les hommes à trouver des emplois temporaires et moins nombreuses des emplois permanents. Par contre, au Centre de main-d'œuvre du Québec, service du gouvernement provincial où l'on embauche surtout des contractuels, davantage d'hommes que de femmes ont des emplois temporaires. Les femmes n'obtiennent, ici aussi cependant, proportionnellement moins d'emplois permanents. Celles qui rencontrent des difficultés face aux emplois permanents proviennent du secteur de l'éducation, des lettres[60], de sciences et génie, et des arts.

Les autres enquêtes analysées révèlent la même situation quant à la plus grande facilité pour les femmes de trouver du travail temporaire plus que du travail permanent. En résumé les tendances suivantes s'observent : les femmes trouvent plus difficilement du travail et lorsqu'il se présente, il est plus souvent temporaire. En outre, elles chôment plus souvent.

Type d'occupation et conditions d'emploi

Toutes les enquêtes convergent à démontrer la plus grande propension des femmes à chercher et trouver du travail dans le secteur public que dans le secteur privé. Cette tendance s'observe du moins en sciences de l'administration, pour l'ensemble des sciences sociales et dans le domaine des lettres[61].

Par ailleurs, elles semblent, à bien des égards, trouver un emploi correspondant à leurs aspirations moins souvent que les hommes. À titre d'exemple, à intérêt égal des deux sexes pour les bureaux comptables, 86% des intéressés masculins en sciences de l'administration y trouvent effectivement de l'emploi contrairement à 77% des diplômées féminines. Le gouvernement du Québec, second choix de ces femmes, embauche 57% des intéressées alors que la grande entreprise, second choix des hommes, fournit du travail à 75% des aspirants. En relations industrielles, les femmes plus que les hommes veulent travailler du côté syndical alors qu'elles trouvent plus d'emplois du côté patronal. Elles préfèrent travailler dans la région de Québec plus que leurs confrères (58% F — 47% H), mais trouvent surtout du travail dans la région de Montréal (33%) alors que 45% des hommes se placent dans la région de Québec. En outre, plus de femmes que d'hommes trouvent du travail dans le Nord-Ouest (17% F — 2% H).

---

60 Ce qui est assez surprenant vu le nombre d'inscriptions, aux deux services, des femmes venant de ces deux facultés.

61 Nous n'avons pas ce type d'information pour les autres disciplines.

Ces données sont cependant très parcellaires et portent souvent sur de petits nombres d'individus. Elles ne peuvent nous amener à démontrer que les emplois des femmes répondent moins à leurs choix que ceux des hommes mais peuvent indiquer une piste de recherche et permettre d'en formuler l'hypothèse.

Quant aux salaires des femmes, nous savons par les statistiques plus générales qu'ils sont globalement inférieurs à ceux des hommes, même chez les diplômées universitaires[62]. Les quelques vérifications que nous avons pu effectuer auprès des diplômées de l'Université Laval nous amènent à des conclusions plur prudentes. L'affirmation semble se vérifier en relations industrielles et en sciences de l'administration où plus d'hommes ont des salaires supérieurs mais semble moins vraie globalement dans le secteur des sciences sociales, malgré certains écarts.

Les femmes s'attendent-elles à un salaire moindre ? L'enquête du Service de placement du Département de relations industrielles le laisse supposer pour les femmes qui y ont eu recours, mais nous ne saurions généraliser. De toutes manières, même si c'était le cas, la conclusion à en tirer n'est pas évidente. Ou bien les femmes obtiennent moins parce qu'elles exigent moins, ou bien elles sont réalistes dans leurs exigences, sachant que les emplois offerts aux femmes sont moins bien rémunérés...

Écart hommes-femmes, pourquoi ?

Plusieurs hypothèses peuvent être émises face à la difficulté plus grande des femmes à obtenir un emploi permanent.

On peut d'abord se demander si les organismes de placement leur donnent autant de chances qu'aux hommes en les référant aussi fréquemment à un éventuel employeur. Compte tenu de leur inscription moindre à ces services (35% de femmes au CMC et 40% au CMQ), on peut conclure que le CMC les réfèrent dans une proportion équitable mais que le CMQ les défavorise légèrement. Il semblerait cependant que les femmes sont le plus souvent référées à des secteurs auxquels elles ont traditionnellement appartenu et qu'on hésite encore à les recommander là où elles sont « nouvelles ».

L'hypothèse d'un dossier académique moins reluisant pourrait également expliquer leurs difficultés face au marché du travail. Or, d'après notre échantillon de l'automne 1979, nous avons observé qu'un pourcentage plus

---

62 Marc Audet, *Relance...*, *op. cit.*, p. 64.

élevé de femmes obtient une moyenne cumulative supérieure à celles des hommes[63]. Malgré cela, par exemple, la facilité à trouver un emploi pour les diplômées de la Faculté des sciences de l'administration augmente dans les mêmes proportions que leur moyenne cumulative alors que chez les diplômés masculins, cette incidence est beaucoup moins directe, ceux-ci trouvant de l'emploi assez facilement, quel que soit le résultat scolaire obtenu[64]. Cette meilleure performance scolaire ne semble donc pas tellement avantager les diplômées, ni même leur donner la même chance que les hommes.

Serait-ce donc que les femmes envisagent leur plan de carrière de façon plus limitée ?

Nos données sur cette question, pour l'ensemble des universités, démontrent que, quel que soit le secteur concerné, les étudiantes(ts) des deux sexes sont intéressées(és) par le contenu de leurs études. Or, les femmes plus que les hommes, venant des secteurs « Administration » et « Santé » sont intéressées à la carrière plus qu'à la formation. Dans les autres secteurs, les hommes pensent davantage à leur carrière et les femmes davantage à leur formation[65].

On a fréquemment eu tendance à considérer cette attitude des femmes comme un handicap face au marché du travail. Or, selon une enquête effectuée à la Faculté des sciences de l'éducation, à propos de l'orientation donnée par l'étudiant à son plan de carrière, il semblerait que davantage les anglophones que les francophones du Québec, soient intéressés à poursuivre des études pour « développer (leurs) capacités intellectuelles »[66]. Cette attitude ne semble pourtant pas les préparer moins bien au marché du travail; pourquoi serait-ce le cas pour les femmes ? Nous croyons même qu'à moyen et long terme, un plus grand intérêt envers une bonne formation, devrait constituer un avantage face à un employeur.

Une autre attitude des femmes, telle une moins grande confiance face à la possibilité de trouver un emploi, peut amener les femmes à moins se mettre en valeur et constituer pour elles un handicap.

À ce chapitre également nos informations concernent l'ensemble des universités. Elles nous apprennent que les femmes, qu'elles soient dans des secteurs majoritairement masculins, féminins ou mixtes, ressentent toutes

---

63 Voir page 53.

64 Selon les statistiques provenant de cette faculté, les femmes diplômées ont des moyennes largement supérieures à leurs confrères.

65 P. Dandurand *et al.*, *op. cit.*, p. 72.

66 P.W. Bélanger et V. Harvey, *Besoin des étudiants ou de la société ? un faux dilemme*, Faculté des sciences de l'éducation, Université Laval, juin 1977.

une moins grande confiance face au marché du travail que leurs confrères masculins. Parmi les femmes cependant, celles qui sont les plus optimistes quant à la possibilité de trouver un emploi proviennent des secteurs masculins, différence qui se retrouve aussi chez les hommes. Or, ce pessimisme des femmes ne « renvoie pas qu'à la seule difficulté de mise en marché des nouveaux diplômés : [il] concerne aussi très immédiatement une relative intériorisation de la structure discriminatoire du marché de l'emploi »[67].

Nous n'étions cependant pas en mesure d'effectuer les études nécessaires pour prouver les critères discriminatoires des employeurs. Quelques témoignages d'étudiantes en agronomie, regroupées depuis l'hiver 1980 en différents comités pour analyser leur situation face à l'emploi, nous permettent d'émettre l'hypothèse que le sexisme n'est pas encore disparu dans les attitudes des employeurs face à l'embauche des femmes. Écoutons-en quelques-unes :

> J'ai passé une entrevue avec la compagnie Purina, pour être représentante des ventes. Cet emploi consistait à aller chez les producteurs pour leur vendre des produits. Pendant cette entrevue, j'ai entendu des propos, tels que : « vous savez, vous pouvez tomber enceinte et quitter le marché du travail pour quelques mois. Ce n'est pas rentable pour nous ». « Vous allez passer des journées complètes avec des producteurs, seule avec eux, que vont dire les voisins ?... »
>
> Lucie Martel
> bio-agronomie IV

> Un représentant de la compagnie Ralston Purina est venu rencontrer les étudiants en agriculture de l'Université Laval dans le but de leur offrir des emplois permanents et d'été.
>
> Ce jour-là, il n'y a pas eu d'entrevue individuelle mais plutôt une rencontre de groupe. Lors de cette rencontre, j'ai demandé si la compagnie était prête à engager une fille, le représentant m'a répondu qu'elle employait les filles pour s'occuper des petits animaux tels la truite, le lapin, la chèvre, etc. Alors je lui ai demandé — pourquoi donner ces postes à des filles. Il m'a répondu que les filles étaient plus aptes pour s'occuper des petits animaux. Ensuite, j'ai demandé pourquoi elles étaient plus aptes. Sur ce, il m'a dit que les autres emplois étaient plus durs physiquement. Alors j'ai demandé qu'est-ce qui exactement, était difficile physiquement dans les autres emplois (lever 100 lbs de moulée ?). Il m'a dit que souvent dans les autres emplois (travail avec vache laitière, porc, bœuf) il y avait des réunions

---

67 P. Dandurand *et al.*, *op. cit.*, p. 31.

Évaluation des possibilités d'emploi en fonction du contexte :

	difficile (%)		facile (%)		
	H	F	H	F	
masculin	42	50	56	47	
mixte	60	66	37	30	
féminin	57	68	35	26	
	(50)	(63)	(47)	(33)	n = 81035

(à toutes les deux ou trois semaines) qui finissaient tard le soir (1 hre a.m.). Sur ce, je lui ai rétorqué que les filles n'avaient pas besoin de plus de sommeil que les gars. Ensuite il m'a dit que les femmes à 35 ans pensaient à rester chez elles pour s'occuper de leurs enfants. Je lui ai parlé de statistiques sur les femmes au travail...

Nicole Pelletier
bio-agronomie III[68]

Les conclusions que nous pouvons tirer de cette analyse fragmentaire sont forcément fragiles. Certaines sont confirmées par plusieurs de nos sources et ont ainsi une valeur plus générale, mais d'autres n'apparaissent que dans une ou deux études, ce qui nous interdit les généralisations.

De façon générale, les femmes semblent avoir plus de difficulté à trouver du travail permanent bien qu'elles présentent souvent aux employeurs de meilleurs dossiers académiques que leurs confrères. Peut-être parce qu'il leur est plus facile d'y entrer, elles choisissent de préférence une carrière dans les entreprises publiques ou para-publiques. Par ailleurs, pendant leurs études, elles pensent, en général, plus à la qualité de la formation à acquérir qu'à une carrière à poursuivre et sont plus pessimistes que les hommes quant à la possibilité de trouver un emploi. L'on pourrait avoir tendance à croire, quant à ce dernier aspect, qu'elles n'ont d'ailleurs pas tout-à-fait tort car, lorsqu'elles cherchent un emploi certains employeurs mettent en doute leur véritable volonté de poursuivre une carrière en leur laissant sous-entendre qu'en réalité, elles ne veulent pas travailler et préfèrent leur rôle de « femme de... » ou « mère de... »

Recommandations

Afin de s'assurer que les femmes sont référées aussi souvent que les hommes à d'éventuels employeurs par des services de placement situés à l'Université Laval et *afin de* lutter contre le sexisme quant aux emplois « féminins » et « masculins », nous recommandons :

QUE la Direction générale de Vie étudiante prenne contact avec les services de placement du gouvernement fédéral et du Québec localisés à l'Université Laval,

- *afin que ces services tiennent des statistiques par sexe sur le nombre d'étudiants qu'ils réfèrent et sur le type d'emploi auquel ils sont référés;*
- *afin que ces services prennent les mesures qui s'imposent pour que les femmes soient référées à d'éventuels employeurs aussi souvent que les hommes;*

---

68 C'est à la demande des étudiantes que nous les avons identifiées.

— *afin que ces services aillent à l'encontre des stéréotypes professionnels et fassent évoluer les employeurs en recommandant des femmes pour des emplois traditionnellement occupés par des hommes et vice versa.*

Afin de lutter contre le chômage des jeunes diplômées et de rentabiliser la formation que dispense l'Université Laval auprès de l'ensemble de ses diplômées (és), nous recommandons :

QUE les départements (facultés ou écoles), à l'instar de la Faculté des sciences de l'administration et de d'autres secteurs, assurent systématiquement le suivi de leurs finissantes(ts) afin de connaître leur situation d'emploi;

QU'ils prennent l'initiative de rencontres avec les services de placement afin d'être mieux informés de l'évolution du milieu du travail;

QUE, dans ces démarches, ils soient particulièrement attentifs à repérer et à rendre publique toute discrimination envers les diplômées féminines;

QU'ils examinent, en collaboration avec les associations étudiantes, la possibilité de créer au niveau facultaire ou départemental leurs propres services d'information et de placement (tel le SIPRI en relations industrielles);

QUE le Service d'orientation et de counseling de Vie étudiante organise des ateliers sur la préparation aux entrevues d'emploi et la planification de carrière;

QUE les associations étudiantes élaborent des projets, dans le cadre de Vie étudiante, afin de promouvoir le placement des diplômées auprès des employeurs.

4. Éducation permanente et étudiantes adultes

Le portrait que nous venons de dessiner comprend l'ensemble des femmes étudiantes à l'Université Laval. Il correspond cependant plus, de par la masse que constituent les étudiantes venant directement du système d'enseignement collégial, à la situation des jeunes et permet mal de distinguer les problèmes particuliers de l'étudiante adulte, qui revient souvent aux études après une absence prolongée. En effet, l'évaluation des besoins en formation des femmes adultes n'a pas la même dimension que celle des

jeunes. Dans bien des cas ces femmes n'ont reçu aucune préparation pour le marché du travail bien qu'elles s'y soient par la suite retrouvées, par choix ou par obligation; pour d'autres, la préparation reçue l'a été dans un secteur considéré alors comme traditionnellement féminin et ne concorde plus avec des aspirations plus large à un autre type de carrière; ou encore, dans certains cas, un retrait de 10 à 15 ans du marché du travail implique un recyclage important. Enfin, pour une majorité de femmes, la formation n'a été que peu spécialisée et relègue celles-ci au bas de l'échelle salariale[69] ou tout au moins les tient à l'écart des postes de responsabilité. Dans ce contexte de scolarisation moindre des femmes, il est bien évident que la notion de rattrapage est primordiale et que pour la femme adulte, se pose de façon plus cruciale que pour l'homme le problème du recyclage ou du perfectionnement. Or, si tous les paliers du système d'enseignement ont un rôle à jouer face à ce problème, l'Université joue à cet égard un rôle important.

Afin d'évaluer comment l'Université Laval assume ce rôle et quel type de femmes adultes elle dessert, nous avons comparé les caractéristiques particulières des femmes et hommes adultes entrées(és) récemment à l'Université. Nous avons ensuite examiné les politiques et structures d'accueil de cette clientèle afin de proposer les mesures susceptibles d'améliorer l'application de la politique d'éducation permanente à l'Université Laval.

Les différentes statistiques sur la clientèle universitaire à l'Université Laval ne distinguent pas les adultes des autres étudiantes(ts). Comme ces adultes, surtout s'ils ne répondent pas à l'exigence d'admission que constitue le DEC, ont recours le plus souvent aux conseils du Service d'accueil de l'Université Laval, nous pouvons considérer sa clientèle comme représentative de la population adulte à l'Université Laval.

Il nous a paru conforme à notre mandat de nous intéresser tout spécialement aux caractéristiques de la clientèle féminine qui a eu recours à ce service dans les dernières années. Afin de dégager sa spécificité, en comparaison avec la population masculine, nous avons mené une étude à partir d'un échantillon de 60 dossiers choisis au hasard parmi la clientèle[70] de l'année 1978. Parmi ceux-ci : 37 dossiers de femmes et 23 d'hommes ce qui constitue une proportion de 61.7% de femmes et que nous estimons correspondre à peu près, à la proportion réelle des femmes ayant recours à ce service[71].

---

69 En effet, 75% des personnes touchant le salaire minimum sont des femmes, selon une étude récente intitulée : *Les Travailleuses et l'accès à la syndicalisation : la situation réelle*. Citée dans *Le Devoir* du 29 février 1980, p. 19.

70 60 dossiers sur 1909 soit 3/100.

71 Une étude effectuée pendant l'année 1977 évaluait que le pourcentage de femmes rencontré était de 57.3%. Ce pourcentage ne peut que s'être accru par la suite. Louise Landry, *Identification de la clientèle adulte de l'Université Laval*, Service d'orientation et counseling, juin 1979 (à paraître).

Étant donné le nombre restreint de dossiers étudiés, nous ne présentons pas les résultats détaillés de l'analyse. À titre indicatif cependant, nous incluons l'ensemble des tableaux que nous avons constitués (Tableaux 36 à 43) et tentons de regrouper les caractéristiques qui se retrouvent le plus souvent chez les femmes clientes du Service d'accueil.

Nous constatons d'abord qu'elles sont plus nombreuses que les hommes à recourir à ce service; qu'elles sont en général plus âgées qu'eux et moins scolarisées. Au moment de leur demande d'admission, elles sont plus nombreuses que les hommes à occuper un emploi. Si on recoupe cette information avec leur âge plus élevé, on peut émettre l'hypothèse que pour la majorité des hommes adultes, la reprise des études n'a pas signifié un arrêt véritable mais une période de repos ou de travail temporaire entre deux phases d'études. Chez les femmes, par ailleurs, il pourrait s'agir, dans la majorité des cas d'une réorientation après 10 ou même 15 ou 20 ans d'activité surtout sur le marché du travail. Nous pouvons remarquer, en effet, qu'un assez faible pourcentage de femmes semble reprendre des études universitaires après avoir été en dehors du marché du travail. Peut-être y a-t-il là une clientèle potentielle qui n'ose envisager un retour aux études universitaires ne s'y croyant pas admissible.

Elles sont célibataires dans une proportion à peine plus élevée que les hommes mais ont un plus grand nombre d'enfants qu'eux. Elles sont par ailleurs admises à l'Université dans une plus grande proportion que les candidats masculins et s'orientent, tout comme eux vers des secteurs traditionnellement féminins[72]. La scolarité d'appoint exigée est cependant plus importante pour les femmes que pour les hommes. Si nous relions ce dernier point à la scolarité plus faible des femmes, il peut sembler normal que les femmes soient soumises à une scolarité d'appoint plus importante. Les expériences de vie et de travail étant cependant reconnues[73], celles-ci pourraient compenser la moindre scolarité des femmes. Dans le cadre de notre échantillon, ces expériences n'ont, dans plusieurs cas, pas comblé une scolarité plus faible. Deux facteurs d'explication peuvent être avancés : ou l'expérience des candidates concernées n'était pas pertinente, ou la grille de pondération utilisée par les conseillers accorde trop d'importance à la scolarité par rapport à l'expérience.

L'expertise d'évaluation de l'expérience de vie constitue une technique nouvelle et présente de grandes difficultés. À cet effet, des collaborations avec d'autres universités nous semblent souhaitables. À titre d'exemples, l'Université de Montréal, qui se préoccupe beaucoup de cette question

---

72 Cette clientèle s'inscrivant fréquemment à temps partiel (40%), nous retrouvons ici les orientations principales de ces étudiantes(ts). Nous pouvons cependant observer ici une très importante inscription des femmes au bacc. général (près de 25%). Une étude plus approfondie du rôle de ce nouveau programme par rapport aux besoins de perfectionnement des femmes s'avérerait nécessaire.

73 Voir page 77.

TABLEAU 36

La répartition de la clientèle du service d'accueil selon l'âge et le sexe

Age	*femmes*		*hommes*	
	nombre	%	*nombre*	%
25 et -	10	27	14	60.9
26 - 30	10	27	5	21.7
31 - 35	6	16.2	2	8.7
36 - 40	7	18.9	2	8.7
40 - 45	3	8.2	0	-
46 et +	1	2.7	0	-
Total	**37**	**100%**	**23**	**100%**
Age moyen	**F : 30.72**		**H : 26.56**	

TABLEAU 37

La répartition de la clientèle du service d'accueil selon le sexe et l'état civil

État civil	*femmes*		*hommes*	
	nombre	%	*nombre*	%
célibataire	20	54.1	12	52.2
mariée(é)	16	43.2	11	47.8
séparée(é)/divorcé(é)	1	2.7	0	-
Total	**37**	**100%**	**23**	**100%**

TABLEAU 38

La répartition de la clientèle du service d'accueil selon le sexe et le nombre d'enfants

Nombre d'enfants	*femmes*		*hommes*	
	nombre	%	*nombre*	%
0	23	62.2	16	69.6
1	1	2.7	1	4.3
2	9	24.3	5	21.8
3	2	9.4	1	4.3
4 +	2	5.4	0	-
Total	**37**	**100%**	**23**	**100%**

TABLEAU 39

La répartition de la clientèle du service d'accueil selon le sexe et les études antérieures

Études antérieures	*femmes*		*hommes*	
	nombre	%	*nombre*	%
sans DES	10	27	3	13
DES	20	54.1	15	65.3
DEC	3	8.1	3	13
brevet	3	3	2	8.7
bacc	1	1	0	-
Total	**37**	**100%**	**23**	**100%**

TABLEAU 40

La répartition de la clientèle du service d'accueil selon le sexe et la scolarité d'appoint

Scolarité d'appoint	*femmes*		*hommes*	
	nombre de cours à suivre	%	*nombre de cours à suivre*	%
0	12	32.4	10	45.4
1 - 5	15	40.5	6	27.3
6 - 10	10	27.1	6	27.3
Total	**37**	**100%**	**22**	**100%**

TABLEAU 41

La répartition de la clientèle du service d'accueil selon le sexe et la présence sur le marché du travail

Marché du travail	*femmes*		*hommes*	
	nombre	%	*nombre*	%
oui	27	73	15	65.2
non	10	27	8	34.8
Total	**37**	**100%**	**23**	**100%**

TABLEAU 42

La répartition de la clientèle du service d'accueil selon le sexe et le programme demandé

Programme	*femmes*		*hommes*	
	nombre	%	*nombre*	%
Arts	2	5.5	2	9.1
Lettres	8	21.6	4	18.2
Sciences éducation	6	16.2	3	13.6
Sciences appliquées	0	-	2	9.1
Sciences pures	0	-	0	-
Administration	2	5.4	3	13.6
Sciences sociales	10	27	6	27.4
Sciences santé	1	2.7	1	4.5
Bacc. général	8	21.6	1	4.5
Total	37	100%	22	100%

TABLEAU 43

La répartition de la clientèle du service d'accueil selon les résultats de la demande d'admission

Résultats d'admission	*femmes*		*hommes*	
	nombre	%	*nombre*	%
Admises(s) et inscrites(ts)	14	37.8	8	34.8
Admises(s) et non-inscrites(ts)	3	8.1	0	-
Refusées(és)	1	2.7	1	4.5
Pas de suite	19	51.4	14	60.7
Total	37	100%	23	100%

depuis quelques années, nous semble un partenaire privilégié. Il est également possible de s'inspirer de pays étrangers, entre autres la Suède, qui a développé des expertises en la matière.

D'autres caractéristiques propres aux motivations et aux résultats scolaires de ces étudiantes(ts) dans les programmes choisis peuvent être dégagées d'un certain nombre d'études en cours ou terminées. Mentionnons d'abord l'étude à paraître de Louise Landry sur l'identification de la clientèle adulte à l'Université Laval. Son analyse des motivations qui amènent femmes et hommes à reprendre leurs études « révèle une tendance à l'effet que les répondantes féminines accordent plus d'importance aux motivations d'ordre personnel alors que les répondants masculins accordent plus d'importance aux motivations d'ordre professionnel ». L'auteur détaille ensuite ces différences entre femmes et hommes et conclut qu'elles semblent bien être le reflet des stéréotypes sociaux. L'entrée massive des femmes sur le marché du travail amène cependant à croire qu'un changement subséquent dans les mentalités ne devrait pas tarder.

Par ailleurs quant aux résultats scolaires de la clientèle adulte, certaines facultés (droit, sciences, lettres et secteur des communications) ont entrepris, en collaboration avec le Service d'accueil, un suivi des dossiers des candidates(ts) dont l'admission avait été recommandée par le Service. Des données préliminaires permettent de croire que les résultats scolaires de ceux-ci sont au moins aussi élevés que ceux de leurs collègues plus jeunes et, à la Faculté des lettres, tout au moins, la proportion des finissants de 1978 (par rapport aux inscrits de 75) est nettement plus élevée chez les adultes que chez les jeunes.

Ces constatations, si elles s'avéraient généralisables à l'ensemble des étudiantes(ts) adultes, pourraient inciter les unités à une plus grande audace dans l'admission de cette clientèle. Elles pourraient aussi amener l'expérimentation de nouvelles formules qui, par exemple, peuvent accélérer l'entrée de ces étudiantes(ts) dans le programme de leur choix en condensant les cours d'appoint exigés[74] ou en permettant plus fréquemment les cours concomitants collégial-université. Une analyse systématique de la performance des adultes et de leur apport dans les programmes serait de nature à faire tomber les préjugés encore bien vivants de ceux qui, s'opposant au nom de l'excellence, voient encore d'un œil méfiant l'entrée d'un nombre important d'adultes à l'Université.

---

74 Par des cours « ad hoc » fournis par la Direction de l'extension ou des ententes particulières avec des CEGEPS.

Politiques et structures d'accueil face aux étudiants adultes

◆ La solution de « l'intégration »

L'admission à un programme d'études à l'Université Laval s'effectue sur la base du diplôme d'enseignement collégial (D.E.C.). Cependant, pour la clientèle « adulte »[75], l'Université peut reconnaître des équivalences à ce diplôme ou prendre en considération une expérience jugée pertinente.

Devant cette clientèle n'ayant pas suivi le cheminement régulier des collèges, les universités ont adopté des solutions bien distinctes. Considérant le nombre important de femmes adultes susceptibles d'intégrer l'Université, compte tenu de la nécessité de rattrapage déjà évoquée, notre Comité a entrepris un examen approfondi de ces types de solution afin de recommander celle qui lui semble la plus susceptible de répondre aux besoins particuliers des femmes.

Certaines universités ont considéré ces clientèles comme fondamentalement différentes des clientèles d'adolescentes(ts) venant des collèges et, à cause de leur âge, mais surtout à cause de leur expérience et de leurs besoins spécifiques, elles les ont regroupées au sein de structures particulières. C'est la solution que l'Université de Montréal a adoptée avec sa Faculté d'éducation permanente. D'autre part, l'Université Laval, depuis 1972, a adopté une formule différente reposant sur le principe de l'intégration des adultes à l'intérieur des structures et programmes réguliers[76].

La formule d'une faculté indépendante offre sans contredit des avantages : identification plus facile pour une éventuelle clientèle de la possibilité de fréquenter l'Université sans les préalables scolaires habituels; capacité d'ajuster les programmes et les objectifs de programmes et de cours à des besoins spécifiques; pédagogie mieux adaptée au mode d'apprentissage des adultes; horaires pertinents pour des étudiantes(ts) souvent à temps partiel... etc[77]. Malgré cette possibilité d'un enseignement et de services mieux adaptés à certaines caractéristiques des étudiantes(ts) adultes, nous avons cependant constaté des lacunes importantes : le choix des programmes offerts à la Faculté d'éducation permanente est différent et beaucoup plus limité que celui de l'enseignement régulier; l'enseignement y est un

---

[75] L'adulte étant défini comme une personne de 21 ans et plus, qui a mis un terme à la fréquentation continue du système scolaire depuis au moins 24 mois au moment de sa demande d'admission.

[76] Conseil de l'Université, résolutions U-72-215 et U-72-221.

[77] Voir Université de Montréal, Faculté de l'éducation permanente, Annuaire-horaire, hiver 1980. Nous avons également rencontré les responsables de cette Faculté d'éducation permanente afin de bien évaluer les avantages et les inconvénients de cette formule.

général dispensé par des professeurs chargées (és) de cours, c'est-à-dire moins disponibles que l'enseignante (t) à temps complet; le diplôme ainsi acquis ne reçoit souvent pas la même considération que celui acquis dans l'enseignement régulier (nonobstant le fait que trois certificats donnent droit à un baccalauréat); de plus ces étudiants n'ont pas accès aux deuxième et troisième cycles. Nous croyons donc qu'il s'établit dans les faits une certaine marginalisation des étudiantes (ts) inscrites (ts) à cette faculté, étudiantes (ts) qui sont d'ailleurs, dans une très grande proportion des femmes[78]. D'ailleurs, la tendance actuelle à l'Université de Montréal même, est de travailler à une meilleure intégration des adultes au sein de l'enseignement régulier, preuve qu'une solution serait plutôt à rechercher dans une formule « intégratrice » améliorée.

Notre choix de ne pas remettre totalement en cause cette formule adoptée par l'Université Laval ne signifie cependant pas que nous reconnaissons qu'elle a été appliquée avec efficacité. Nos critiques à cet égard sont nombreuses et notre souhait de conserver ce cadre général de fonctionnement est conditionnel à de sérieuses améliorations dans l'application des politiques.

À partir de l'évaluation de l'actuelle politique d'éducation permanente et du rôle des différents intervenants — Service d'accueil, unités d'enseignement, Service de promotion de l'éducation permanente, Direction de l'extension de l'enseignement — nous tentons de dégager les *exigences minimales* pour que l'éducation des adultes se situe à l'intérieur d'une véritable politique d'éducation permanente[79].

♦ Le Service d'accueil

Le Service d'accueil mis sur pied en novembre 1975 comprend quatre conseillers (dont une femme) et un directeur qui agit également comme conseiller. Il s'adresse de façon globale à tous les adultes qui désirent entreprendre des études universitaires. Tel qu'établi par le Conseil de l'Université (résolution U-73-314), le mandat du Service d'accueil consiste à « favoriser », pour le plus grand nombre, les chances d'accès et de succès au niveau des études supérieures et à cette fin, d'aider :

a) les adultes dans leurs démarches préalables à leur admission dans un programme de cours régulier à l'Université;

---

78 À la Faculté d'éducation permanente de l'Université de Montréal, les femmes constituaient en 1979, 71 % de la clientèle inscrite.

79 Pour une définition des concepts d'éducation permanente, d'éducation des adultes, de formation continue, etc., voir l'article de Mario Ferland, directeur général adjoint des programmes de 1er cycle, dans le *Fil des événements*, 27 mars 1980, p. 7.

b) les étudiants (adultes ou autres) qui, rencontrant des difficultés dans le cours de leurs études, ont besoin d'être orientés et, le cas échéant, d'être dirigés vers d'autres services de l'Université.

Ce Service n'a donc aucun rôle décisionnel dans l'admission des candidates (ts). Cependant, après rencontre avec celle-ci (ou celui-ci) et examen du dossier, un conseiller établit le profil d'admissibilité du ou de la candidate en s'appuyant sur son expérience de vie et de travail, sa formation générale, sa motivation et sa maturité[80]. Il transmet alors le dossier au comité d'admission du programme choisi à qui il revient d'admettre ou non le ou la candidate.

Par rapport aux femmes adultes désireuses de s'engager dans des études à l'Université Laval, le Service d'accueil joue évidemment un rôle-clé dans l'évaluation de l'expérience de vie. Cette reconnaissance d'acquis non académiques comme base d'admission, constitue une démarche à laquelle nous souscrivons pleinement. Depuis un certain nombre d'années d'ailleurs, les groupements féminins et le CSF[81] incitent les établissements d'enseignement et les employeurs à s'engager dans cette voie.

Nous tenons à souligner l'excellente collaboration que nous avons reçue dans toutes nos démarches auprès de ce service de même que l'esprit d'ouverture qui y règne quant à une véritable politique d'éducation permanente et quant aux problèmes reliés à la condition féminine.

Nous pouvons identifier deux types de clientèle : d'une part, les adultes sans DEC dont le dossier exige une évaluation des acquis et, d'autre part, ceux qui détiennent ce diplôme et recourent au Service uniquement pour faciliter leur choix de programme. Par rapport à ces deux clientèles, la démarche des conseillers ne nous semble pas de même nature. Dans un cas, il s'agit de considérer toute l'expérience de vie et de travail de même que la motivation de l'étudiante (t) afin de juger de ses chances de réussite dans un programme universitaire. Il s'agit d'un travail d'expertise, non transposable d'une (un) candidate (t) à une autre, qui exige beaucoup de temps et d'expérience. Le travail du conseiller consiste également à suggérer à la candidate (t) et au comité d'admission impliqué des cours d'appoints pertinents, s'il y a lieu. S'ajoute souvent à cette démarche un travail d'orientation vers un programme.

---

[80] La pondération entre ces différents éléments telle qu'établie récemment par le Service d'accueil est la suivante : motivation (2 points), expérience (9 points), niveau de scolarité (8 points).

[81] Conseil du statut de la femme, *Pour les québécoises...*, recommandation 4.10.

Dans le cas de l'étudiante(t) qui détient un DEC ou l'équivalent, le travail consiste purement à faciliter le choix d'un programme par une information adéquate et le cas échéant, à diriger les candidates(ts) aux services d'orientation de l'Université.

Dans l'organisation des activités du Service d'accueil il y aurait lieu de tenir compte de ces deux clientèles différentes et d'envisager la spécialisation des conseillers dans le même sens. Ceux-ci devraient d'ailleurs être plus nombreux pour pouvoir consacrer tout le temps nécessaire aux éventuelles(ls) étudiantes(ts). Un lien plus étroit pourrait également être envisagé avec les deux services d'orientation de l'Université (la clinique d'orientation de la Faculté des sciences de l'éducation et le service d'orientation et de counseling de Vie étudiante) afin que des conseillères(ers) en orientation puissent être affectées(és) spécialement à la clientèle du Service d'accueil.

Par ailleurs, on peut s'interroger sur le nombre d'étudiantes(ts) potentielles(ls) qui, dans la région de Québec, ne connaissent pas les conditions d'admission d'une étudiante(t) adulte.

Une faculté d'éducation permanente constitue pour la clientèle adulte une porte d'entrée clairement identifiée. À en croire les statistiques de l'Université de Montréal, les femmes en sont d'ailleurs plus largement bénéficiaires que les hommes, ce qui correspond à l'analyse des besoins identifiés.

À l'Université Laval, par ailleurs, les structures d'accueil de l'étudiante(t) adulte ne jouissent pas de la même publicité et, même si le Service d'accueil avait à l'automne 1979 déjà rencontré 7,700 candidats adultes depuis sa création[82], les femmes ne constituent qu'environ 60% de cette clientèle. Ce pourcentage peut paraître assez élevé, mais nous pouvons rappeler que les femmes constituent plus de 70% de la clientèle inscrite à la Faculté d'éducation permanente de l'Université de Montréal. Nous croyons donc qu'une clientèle féminine potentielle n'est pas rejointe par l'Université Laval. Celle-ci devrait examiner, par une étude appropriée, les moyens d'attirer cette clientèle. Une collaboration avec des groupements féminins régionaux serait également une autre façon de faire connaître les possibilités d'accueil de l'Université Laval. Étant donné le fait que cette institution est « de tous les établissements de ce niveau au Québec, celui qui compte le moins d'adultes... »[83], nous croyons que l'expérience vaut la peine d'être tentée.

---

82 Université Laval, *le Service d'accueil*, exposé présenté dans le cadre des réunions d'information de la Forêt Montmorency, octobre 1979, p. 11.

83 *Ibid.*, p. 18.

♦ **Sensibilisation des unités et services**

Le fait que l'Université Laval reçoive moins d'étudiantes (ts) adultes que les autres universités au Québec ne dépend cependant pas uniquement de sa politique de publicité. Nous croyons que d'autres facteurs, dont l'accueil qui est réservé à ces étudiantes (ts) à l'intérieur des unités, constituent également un frein à leur demande d'admission. Si nous recommandons que l'Université fasse un effort particulier pour les attirer, il faut en contrepartie que l'ensemble des structures de l'institution soit préparé à cet effet pour faciliter leur intégration.

Plusieurs types de mesures peuvent être proposés. Tout d'abord les programmes pourraient manifester plus de souplesse dans les cours d'appoint exigés. Comme le souligne, d'ailleurs le directeur actuel du Service d'accueil, « s'il est tout à fait utile pour certains candidats de suivre des cours de français ou de philosophie, la plupart du temps recommandés par les programmes, ne serait-il pas aussi formateur qu'une personne, secrétaire depuis dix ans, puisse remplacer un cours de français par un cours d'économique; qu'une autre personne possédant déjà l'expérience dans la prise de décisions remplace un cours de philosophie par un cours de sociologie ou de statistiques ? Il faudra, autrement dit, mieux accorder le type d'expérience acquise et les cours d'appoint en termes de préparation »[84]. En second lieu, les différentes unités pourraient revoir leur pédagogie en s'inspirant des nombreuses études maintenant disponibles relativement au mode d'apprentissage des adultes. Nous pouvons ici donner un exemple relatif à l'évaluation : citons la pratique des examens objectifs qui ne favorise en général pas les adultes peu préparés à ce type d'évaluation. Les professeurs, surtout s'ils ont identifié une clientèle adulte importante à l'intérieur de leurs cours, devraient être incités à proposer un certain nombre de modes d'évaluation à l'intérieur desquels les étudiantes (ts) pourraient effectuer un choix. En troisième lieu, comme nous savons que cette clientèle adulte s'inscrit à temps partiel dans une proportion plus importante que la clientèle jeune[85], nous pouvons reprendre ce que nous avons déjà énoncé pour la clientèle à temps partiel en ce qui a trait à l'offre des cours et des programmes « hors des temps et lieux habituels » et aux divers services à maintenir parallèlement aux cours.

Ces quelques exemples ne sont d'ailleurs aucunement limitatifs, et il relève de la responsabilité des différentes unités, d'effectuer l'analyse des besoins dans leur secteur, et de prendre toutes les mesures appropriées à une meilleure intégration des étudiantes (ts) adultes.

---

[84] *Ibid.*, p. 17.
[85] *Ibid.*, p. 11.

♦ Les structures d'animation, de planification et de coordination

Cette remise aux mains des différentes unités d'enseignement et de recherche de la responsabilité de l'éducation permanente suit la logique imposée par l'intégration de toutes les clientèles à l'intérieur des structures régulières. Elle permet d'ailleurs une meilleure adéquation par rapport aux besoins de chaque programme. Il est cependant essentiel que l'Université se dote d'une structure d'animation, de planification et de coordination de l'ensemble des opérations sectorielles, surtout à l'étape de démarrage. En effet, au stade actuel, plusieurs unités ignorent totalement la réalité de l'éducation permanente et le besoin d'une forte impulsion et sensibilisation se fait sentir pour qu'elles puissent prendre l'initiative et le contrôle des actions à entreprendre. De plus, l'effet d'entraînement que joue la concertation des unités n'est pas à négliger et cette dernière ne peut naître que du contact et de la discussion.

À cet effet, à un premier Service de l'éducation permanente, créé en 1972, succède en 1975, l'actuel Service de promotion de l'éducation permanente.

Le Service de promotion de l'éducation permanente, constitué par le seul directeur assisté d'une secrétaire, a pour mandat :

a) d'exercer un rôle d'animation dans l'Université afin que ses organismes aient constamment en vue le principe de l'éducation permanente dans toutes leurs activités, par exemple au moment d'établir les règlements des études, les conditions d'admission, l'organisation des programmes et des cours, le régime pédagogique et les horaires;

b) d'inventorier, en collaboration avec les organismes de l'Université et les organismes intéressés de l'extérieur de l'Université, les besoins de la population que l'Université pourrait combler au niveau de sa compétence;

c) d'inciter les différents organismes responsables des cours et des programmes, notamment dans l'enseignement régulier :

1- à répondre aux besoins perçus;

2- à offrir des enseignements l'été, le soir et le samedi, hors campus ou à la télévision;

3- ou à prendre toute autre disposition devant faciliter l'éducation permanente.

d) de recevoir les demandes d'enseignement venant de l'extérieur, d'en faire l'étude et de confier aux organismes compétents de l'Université le soin de répondre[86].

Même si nous comprenons bien l'importance de ne pas alourdir les structures prévues afin qu'elles ne se substituent pas aux unités responsables, un personnel permanent de deux personnes nous apparaît comme nettement insuffisant pour la réalisation de cet exigeant mandat. Si l'Université manifeste une réelle volonté de progrès dans le sens de l'éducation permanente, elle se doit d'ajouter au personnel de ce Service au moins une conseillère spécialisée dans le domaine de l'éducation des adultes et particulièrement sensibilisée à la condition féminine. De plus, nous considérons primordial de rattacher à ce Service un groupe de recherche en éducation permanente qui constituera un outil important dans l'évaluation des besoins[87]. Une autre solution, pour pallier au manque de ressources permanentes, pourrait être recherchée dans la conclusion d'ententes avec des groupes de chercheurs de la Faculté des sciences de l'éducation de l'Université Laval ou de d'autres universités.

Afin de conseiller le Service de promotion de l'éducation permanente, avait été prévu, lors de sa création en 1975, un comité de planification et de concentration, composé de 19 membres issus de divers services et unités de l'Université.

En mars 1980, ce Comité en était à sa huitième réunion... Sans porter de jugement sur le pourquoi d'un fonctionnement si lent, nous ne pouvons que constater, à la lecture des procès-verbaux, que c'est seulement depuis l'hiver 1980 que le Comité a commencé à concrétiser son action par des recherches sur la clientèle adulte actuellement inscrite à l'Université.

Des études sur la connaissance des caractéristiques de la population adulte fréquentant l'Université Laval sont préliminaires à la réalisation des mandats du Service et du Comité. Elles devraient donc être menées à terme dans les plus brefs délais. Elles ne constituent cependant qu'un point de départ.

Au rythme prévu de quatre réunions par année, considérant l'apathie du milieu universitaire de Laval face à l'éducation permanente, le Comité ne pourra faire avancer réellement les choses que si, dans l'intervalle des réunions, il peut compter sur un soutien permanent plus important du côté du Service. Nous croyons, de plus que quelques représentantes(ts)

---

86 Napoléon Leblanc, *Certains aspects de l'éducation permanente à l'Université Laval*, août 1976.

87 La Faculté d'éducation permanente de l'Université de Montréal dispose d'un service de recherche qui s'avère un soutien très important.

extérieures(rs) au milieu universitaire, dont des représentantes des groupements féminins, devraient être ajoutées(és) à sa composition. Nous nous permettons également d'inviter ce Comité à établir un certain nombre de priorités dont l'une toucherait la clientèle féminine adulte. Ces priorités devraient être assorties d'un programme d'action auprès des unités et d'un échéancier précis.

♦ La direction de l'extension de l'enseignement

Jusqu'en juin 1979, la direction de l'Extension de l'enseignement demeurait une structure marginale sur le plan de l'organisation et de l'administration de cours et programmes particuliers. Pour être logique avec sa politique d'intégration de l'éducation permanente dans ses structures régulières, l'Université Laval se devait de corriger cette situation, ce qui fut fait par le Conseil de l'Université à sa séance de juin 1979, lorsqu'il adoptait un nouveau mandat pour la direction de l'Extension. Ce mandat prévoit une décentralisation administrative et budgétaire en direction des unités (facultés, départements et écoles) qui deviennent responsables de l'enseignement de l'Extension alors que la direction conserve un rôle de coordination et de supervision. Cette réforme n'est cependant pas en vigueur partout et elle implique d'importants changements dans la mentalité des unités d'enseignement qui connaissent, en général, très mal la clientèle de l'extension et ses besoins.

Il n'est évidemment pas dans le mandat de la direction de l'Extension d'offrir des cours ou programmes de cours doublant pour ainsi dire, l'enseignement régulier. Nous croyons donc urgent que l'Université résolve le problème de certains programmes de l'Extension, actuellement en vigueur, relativement comparables à des programmes réguliers, mais n'y donnant pas accès. Les murs étanches qui ont été érigés par le passé entre l'enseignement de l'Extension et celui des programmes réguliers a créé des situations de culs-de-sac dans lesquelles quantités d'étudiantes(ts) se sont engouffrées(és) en toute bonne foi, et qui leur ont fait accumuler des crédits aujourd'hui non reconnus. C'est le cas, en particulier, pour certains programmes en Sciences de l'administration. Même s'ils ne regroupent pas une clientèle spécifiquement féminine, le fait que ces programmes, traditionnellement masculins, soient maintenant fréquentés par environ 1/3 de femmes, nous incite à encourager cette nouvelle orientation et à insister pour que ces programmes constituent un véritable perfectionnement qui puisse déboucher sur l'enseignement régulier. Ce domaine constitue d'ailleurs l'une des voies privilégiées du perfectionnement pour les secrétaires actuellement à l'emploi de l'Université. Nous comprenons fort bien que la reconnaissance des crédits accumulés dans ces programmes n'est pas une opération simple à effectuer, mais nous encourageons fortement la Faculté des sciences de l'administration à poursuivre le travail déjà amorcé pour régulariser la situation de quantité d'étudiantes(ts).

Le mandat de l'Extension[88] devrait l'orienter beaucoup plus vers la mise sur pied d'activités « sur mesure » répondant à des besoins bien précis du milieu : des cours liés au perfectionnement, au recyclage, au rattrapage ou à la « promotion culturelle et socio-économique des groupes », selon les paroles même du nouveau directeur de la direction de l'Extension[89]. Nous pouvons citer, à titre d'exemple, le programme de formation des cadres syndicaux offert au trimestre d'hiver 1978 et qui a attiré une clientèle féminine largement majoritaire (175 femmes et 46 hommes). À cet égard, un inventaire systématique des besoins, entre autres de la clientèle féminine, doit être effectué pour conduire à l'implantation d'activités adéquates. Le conservatisme de l'Université à cet égard est chronique et l'on pourrait fort bien imaginer des activités hors campus pour rejoindre des clientèles identifiées. Nous pensons par exemple, dans le domaine de la santé, à quantité d'activités de formation de multiplicateurs dans le domaine de la prévention; nous pensons au domaine de la toxicomanie; de la formation syndicale et à combien d'autres champs inexplorés où l'Université pourrait se rapprocher des problèmes concrets touchant le milieu québécois et plus particulièrement ceux des femmes. Le dynamisme qui anime l'actuel directeur de l'Extension nous semble prometteur à cet effet. Un examen des expériences tentées dans plusieurs pays de l'OCDE[90] permet de repérer quantité d'initiatives heureuses entreprises par certaines universités et qui font encore bien peu partie de la mentalité des universitaires.

La mise sur pied ou l'organisation de cours d'appoint spéciaux pour favoriser le cheminement des adultes dans les programmes réguliers devrait également relever de la direction de l'Extension de l'enseignement. L'Université avait d'ailleurs déjà annoncé[91] qu'elle travaillerait à la mise sur pied de tels cours et le directeur du Service d'accueil a récemment précisé que les « échanges que le Service d'accueil a eu avec les responsables de programmes ont révélé que les cours collégiaux ne donnent pas toujours les résultats qu'ils promettent pour les programmes prévus et déçoivent plusieurs adultes, tout en ne leur fournissant aucun encadrement pédagogique adapté à leur situation »[92]. Dans plusieurs cas, l'Université pourrait

---

[88] Par sa résolution U-79-46, le Conseil de l'Université confie à l'Extension de l'enseignement universitaire le rôle de répondre à des besoins spécifiques : 1) en utilisant les ressources en vue d'activités qui relèvent vraiment de l'enseignement supérieur mais qui doivent être élaborées en fonction de besoins spéciaux, souvent temporaires; 2) en mettant à la disposition du milieu des ressources que l'Université possède en exclusivité, même s'il arrive que l'utilisation de ces ressources soit faite en vue d'activités éducatives qui ne sont pas d'un niveau proprement universitaire.

[89] André Bouchard, « Je veux que l'Extension soit reconnue », *Le Fil des Événements*, 10 janvier 1980, p. 3.

[90] OCDE, *Les relations entre l'enseignement supérieur et la collectivité*, 1978.

[91] Résolution U-73-324.

[92] Gérard Pelletier, *Le Service d'accueil*, *op. cit.*, p. 17.

donc faciliter et accélérer l'entrée des adultes à l'Université par des cours d'appoint mieux adaptés. Dans d'autres cas, des ententes particulières pourraient être conclues avec des CEGEPs.

Recommandations

Afin de répondre de façon plus adéquate aux problèmes des femmes qui reviennent aux études après une longue interruption, nous recommandons :

QUE les ressources humaines et physiques du Service d'accueil soient augmentées en concordance avec la priorité de l'Université envers l'éducation permanente;

QUE le Service d'accueil tienne compte, dans son organisation, de ses deux types de clientèle soit celle qui possède déjà les préalables requis à l'entrée à l'Université et qui cherchent une orientation et celle relative aux adultes dont le dossier nécessite une évaluation des acquis autres que scolaires;

QU'une relation directe entre le Service d'accueil et les services d'orientation soit établie de façon à ce qu'une conseillère en orientation soit affectée à la clientèle du Service d'accueil;

QUE parmi le personnel du Service d'accueil au moins une personne soit affectée uniquement à la mise sur pied d'une politique d'évaluation des dossiers des femmes qui reviennent aux études après une longue interruption (4.10 CSF);

QU'en collaboration avec d'autres universités, le Service d'accueil contribue à raffiner l'expertise d'évaluation de l'expérience de vie (4.10 CSF);

QUE les conseillers du Service d'accueil encouragent les femmes à s'inscrire dans certaines disciplines peu traditionnelles;

QUE l'Université entreprenne une étude pour connaître le rôle que joue le baccalauréat général dans le recyclage ou le perfectionnement de la clientèle adulte et spécialement des femmes;

QUE parmi le nouveau personnel du Service d'accueil, l'on recrute des femmes ayant vécu une expérience de retour aux études après une longue interruption;

QUE le Service d'accueil organise des rencontres de groupe entre des femmes souhaitant revenir aux études après une longue interruption afin qu'une mise en commun de leurs problèmes facilite leur orientation et leur intégration.

Afin d'assurer une publicité adéquate sur les conditions d'admission particulières de la population adulte à l'Université Laval et de sensibiliser les comités d'admission eux-mêmes à ces conditions, nous recommandons :

QUE le Service de promotion de l'éducation permanente en collaboration avec le Service d'accueil et certains groupements féminins régionaux mène une étude sur les moyens à prendre pour mieux faire connaître à la population adulte de la région de Québec, les conditions d'admission particulières qui lui sont faites;

QUE le Service d'accueil rencontre annuellement les responsables des comités d'admission afin de les sensibiliser aux problèmes particuliers des femmes qui reviennent aux études après une longue interruption;

QUE le Service d'accueil soit mandaté pour:

a) coordonner la réduction des écarts dans les exigences d'admission imposées aux adultes par les différents comités;

b) sensibiliser les comités d'admission à la nécessité d'une plus grande souplesse dans le choix des cours de rattrapage exigibles.

QUE l'Extension de l'enseignement établisse, en collaboration avec le Service d'accueil et les unités d'enseignement, des cours de rattrapage dans certaines matières clefs, de façon à réduire le nombre de cours de niveau collégial exigés des candidates (ts) adultes.

Afin de mieux répondre aux besoins particuliers des étudiantes (ts) adultes, nous recommandons :

QUE le Service de promotion de l'éducation permanente envisage toutes les études nécessaires à une meilleure connaissance de la clientèle adulte fréquentant l'Université Laval;

QUE dans chaque unité d'enseignement une personne reçoive la responsabilité des étudiantes (ts) adultes inscrites (ts) dans les programmes de l'unité;

QUE cette personne, avec l'aide du SPU, sensibilise les directeurs d'unités d'enseignement et les professeurs aux modes d'apprentissage particuliers des adultes afin que la pédagogie et l'évaluation des cours puissent s'adapter à différentes clientèles;

QUE le personnel du Service de promotion de l'éducation permanente soit augmenté d'au moins une femme spécialisée dans le domaine de l'éducation des adultes et particulièrement sensibilisée à la condition féminine;

QUE le Service de promotion de l'éducation permanente bénéficie:

a) soit des services permanents d'un groupe de recherche;

b) soit de la possibilité de conclure des ententes avec des groupes de chercheurs, afin de pouvoir évaluer les besoins de la population relativement à l'éducation permanente;

QUE la composition du Comité de planification et de concertation de l'éducation permanente soit élargie de façon à comporter des représentantes(ts) de l'extérieur de l'Université parmi lesquelles(ls) devraient figurer des représentantes de groupements féminins;

QUE le Comité de planification et de concertation de l'éducation permanente établisse au nombre de ses priorités pour les cinq prochaines années, la formation de femmes adultes;

QUE le Comité féminin des Anciens de Laval distribue des bourses spéciales destinées aux femmes adultes.

II - RECHERCHE, ENSEIGNEMENT ET CONDITION FÉMININE

Jusqu'aux années '60, les femmes ne constituaient pas un sujet d'étude pour les scientifiques. A peu près absentes du monde de la pensée, de l'élaboration des grandes théories et des idéologies contemporaines, les femmes se retrouvaient d'ailleurs très minoritaires parmi les professeurs ou même les étudiantes (ts) des universités.

Manuels scolaires, études historiques, anthologies littéraires, analyses politiques, sociologiques ou économiques contribuaient tous à l'efficace « conspiration » du silence qui parvenait à convaincre chacun (si besoin était !), que la place des femmes n'était pas au premier plan, qu'elles n'avaient jamais eu d'existence collective et que leur rôle avait bien toujours été celui qu'on souhaitait qu'elles continuent de jouer. Sauf sous la forme de quelques suffragettes « maladives », les femmes n'avaient pas d'existence dans l'univers de la science.

Depuis vingt ans nous assistons à l'éclatement de cette société monolithique et à une remise en cause des modèles traditionnels. Les femmes, comme collectivité, sont de plus en plus conscientes de leurs possibilités quant à leur rôle dans l'évolution de la science et de la société et se découvrent même... des ancêtres féminines et féministes, car quantité de femmes avaient déjà eu des contributions importantes à l'histoire en tant qu'individus et en tant que collectivités.

Les études sur les femmes ou comme les ont baptisées nos consœurs anglophones, les « Woman studies » sont le résultat de cette prise de conscience. Elles se sont multipliées, tant au plan de la recherche que de l'enseignement, d'abord aux États-Unis puis au Canada anglais et viennent de nous rejoindre au Québec.

Il nous a semblé important de situer à quel titre ces études sur les femmes non seulement avaient leur place à l'Université, mais encore étaient nécessaires pour que l'Université joue pleinement son rôle d'enseignement et de recherche. D'une part, sur le plan purement scientifique, l'Université constitue l'un des lieux principaux où s'effectue la recherche et où se diffusent les connaissances nouvelles. À ce titre, et à cause du nouvel intérêt que suscitent les femmes comme sujet d'étude, il nous apparaît opportun qu'un effort particulier soit fourni par les universitaires afin de combler un vide anormalement entretenu par des idéologies maintenant dépassées. Au nom donc de l'avancement de la science, les études sur les femmes doivent se tailler une place dans la recherche et l'enseignement universitaires.

De plus, et nous faisons ici référence à la mission sociale de l'Université, celle-ci est responsable, dans le contexte québécois, de la formation quasi totale d'une partie importante des intervenants sociaux. À ce titre elle se doit d'assurer à ces futures(rs) professionnelles(ls) une compréhension aussi complète que possible du milieu dans lequel elles(ils) exerceront leurs conseils et leur pratique. Dans cet esprit, une sensibilisation aux nouveaux rôles sociaux assumés par les femmes comme par les hommes est essentielle et contribue à fournir une préparation conforme à la réalité sociale contemporaine.

1. Recherche

L'importance de la recherche à l'Université Laval a été largement étudiée par la Commission d'étude sur l'avenir de l'Université Laval. Le Conseil du statut de la femme a pour sa part souligné l'urgence de la recherche pour l'avancement de la condition des femmes[1]. Unissant ces deux constats, nous considérons que les recherches sur les femmes doivent faire l'objet d'une attention particulière dans notre milieu universitaire.

En effet, le mouvement féministe se révèle comme un des grands courants idéologiques de notre époque. L'Université doit en être consciente et s'y associer. Non seulement doit-elle participer aux transformations de notre milieu, et faire mentir le mythe de la tour d'ivoire, mais encore doit-elle, de par sa vocation propre, susciter une réflexion critique sur les rôles des hommes et des femmes dans la collectivité aux plans social, économique, politique et culturel.

---

[1] Conseil du statut de la femme, *Pour les québécoises : égalité et indépendance...*, *op. cit.*, p. 46.

De plus, la recherche est essentielle à un enseignement de qualité. Elle fournit les bases nécessaires aux études graduées en même temps que la source de son dynamisme. Elle met également à la disposition des enseignantes(ts) l'information requise à l'élaboration de cours de premier cycle qui doivent s'appuyer sur une quantité importante de synthèses et d'études monographiques.

Pour tenter de cerner l'apport des chercheurs de l'Université Laval relativement à la recherche sur les femmes, nous avons fait appel à la communauté universitaire pour connaître ce qui s'était fait, ce qui se faisait, ou ce qu'on projetait de faire sur tous les aspects touchant la condition des femmes. La réponse fut très faible et confirma notre appréhension que la recherche sur les femmes à l'Université Laval était encore à l'état embryonnaire. Cette réponse nous dissuada même de nous pencher sur les subventions de recherche obtenues ou demandées. Faute de temps, nous laissons à d'autres le soin d'explorer cette voie.

Notre enquête s'est donc limitée à un aspect seulement de la recherche, soit les thèses. Nous avons procédé à un inventaire du fichier de l'École des gradués pour les thèses soutenues dans les cinq dernières années. De plus, un questionnaire fut adressé à l'ensemble des étudiantes(ts) graduées(és) lors de l'inscription de janvier 1980 pour connaître les thèses en cours.

Il ressort de cet inventaire que trente-deux thèses portant sur les femmes ont été soutenues au cours des cinq dernières années alors que vingt trois étaient alors en cours.

Le tableau qui suit (Tableau 44) illustre deux aspects : d'abord, le petit nombre de thèses soutenues au sujet des femmes par rapport au nombre total de thèses complétées et, en second lieu, l'absence d'intérêt du côté des sciences expérimentales, pour des recherches sur les femmes[2].

La conclusion s'impose d'elle-même : d'innombrables champs restent à développer et l'Université Laval peut y apporter une contribution importante. Elle doit susciter cette recherche par une allocation de ressources appropriées, si elle ne veut pas déplorer un retard considérable dans quelques années.

---

2 Voir en l'annexe 2 la liste complète des thèses soutenues et en cours sur la condition des femmes.

TABLEAU 44

Thèses de maîtrise et de doctorat portant sur la condition féminine (en cours ou soutenues dans les 5 dernières années à l'U.L.)

Facultés	*Thèses en cours*	*Thèses soutenues depuis 5 ans*
Lettres	7	12
Sciences sociales	11	17[1]
Sciences de l'éducation	3	
Philosophie	1	1
Droit		2
Théologie	1	
Total	**23**[2]	**32**[3]

SOURCE : Statistiques établies par le Comité.
1 Dont 10 à l'école de psychologie.
2 Sur environ 3,240 étudiants gradués à l'hiver 1980.
3 Sur 1,445 thèses soutenues.

Afin d'encourager la recherche sur la condition féminine à l'Université Laval, nous **recommandons** :

QUE le futur Comité sur la condition des femmes incite les professeurs et les chercheurs à développer la recherche sur la condition féminine;

QUE soit créé par le vice-rectorat à l'enseignement et à la recherche un programme spécial (à même la tranche du vice-recteur du budget spécial de recherche) afin d'inciter les chercheurs à effectuer des recherches sur la condition des femmes. Le budget devrait être de $60,000 par année pour une période de trois ans;

QU'un programme spécifique de soutien du revenu soit créé pour encourager le développement d'essais et de thèses sur la condition des femmes. Que ce programme distribue trois bourses par année;

QUE les étudiantes(ts) désireuses(eux) d'entreprendre une thèse sur la condition des femmes puissent recruter à l'extérieur de leur unité ou de l'Université leur directrice(teur) de recherche; que l'Université voit alors à conclure les ententes requises pour assurer la validité de ces thèses.

2. Recherche-action

Si tant d'individus et de groupes cherchent actuellement à promouvoir la recherche sur la condition des femmes, c'est évidemment à cause de la négligence qui a entouré ce champ d'étude, mais également parce que les femmes individuellement et collectivement vivent des problèmes qu'une recherche approfondie pourrait aider à solutionner. La recherche pour la recherche a sa valeur; la recherche qui envisage une application immédiate a également la sienne. Une partie importante du temps des chercheurs universitaires est d'ailleurs monopolisée à cet effet par les commandites des grandes compagnies ou des gouvernements.

Pourquoi des groupes ou collectivités hors de l'Université — et nous songeons ici spécialement aux groupes de femmes — qui ont moins accès aux structures de pouvoir, ne pourraient-ils pas bénéficier de l'expertise des universitaires et « commander » des recherches correspondant à leurs besoins ? Nous songeons ici par exemple à des recherches sur les problèmes de réinsertion des femmes au marché du travail ou encore sur des problèmes particuliers d'apprentissage des femmes qui reviennent aux études après une longue période. Ces groupes ne disposent en général pas des ressources financières leur permettant d'acheter ces services d'expertise mais devraient pouvoir en profiter. Les milieux universitaires québécois s'interrogent d'ailleurs de plus en plus sur cette notion de services à la collectivité c'est-à-dire le fait « de contribuer à la solution des problèmes majeurs qui se posent à la communauté locale et à l'ensemble de la société »[3].

Que l'on se réfère à la Commission d'étude sur les universités, au Conseil des Universités ou encore à la Commission d'étude sur l'avenir de l'Université Laval, l'on constate que le Québec n'échappe pas à la réévaluation entreprise dans tout le monde occidental par les institutions d'enseignement supérieur afin de mieux cerner le type de liens qui doit exister entre elles et les besoins sociaux[4].

S'associant à ce mouvement général de réflexion, le Ministère de l'éducation du Québec offre, depuis un an, par le biais d'un fonds de développement pédagogique, la possibilité du subventionner des projets afin d'expérimenter de nouveaux types de liens entre les universités et la collectivité. L'Université Laval devrait travailler conjointement avec des groupes régionaux pour profiter de cette nouvelle possibilité de mieux insérer l'université dans son environnement.

---

[3] OCDE, *Les relations...*, *op. cit.*, p. 12.
[4] *Ibid.*

Nous ne voulons pas entrer dans le débat théorique à savoir si les services à la collectivité constituent ou non une troisième mission de l'Université. Nous voulons cependant affirmer notre conviction que ses missions traditionnelles d'enseignement et de recherche doivent avoir des prolongements dans les populations que l'Université dessert et que celle-ci ne doit pas avoir peur de sortir des sentiers battus et d'expérimenter. À ce titre, nous reprenons à notre compte les propos du Conseil des universités qui dans un avis récent au Ministère de l'éducation affirme que dans ce domaine « les pétitions de principe doivent faire place à un souci réel d'innovation, à une certaine hardiesse dans l'expérimentation, quels que soient les dangers de bavure que ces démarches comportent »[5].

Afin que l'ensemble des ressources universitaires contribue davantage à la solution des problèmes sociaux et en particulier des problèmes des groupes de femmes, nous **recommandons** :

> ***QU'en collaboration avec des groupes de femmes, l'Université publicise l'existence du volet du fonds de développement pédagogique relatif aux services à la collectivité (du Ministère de l'éducation) pour proposer des projets répondant aux besoins de groupes de femmes de la région.***

3. Programmes et cours

Les cours sur la condition des femmes constituent, à l'intérieur d'une université, le meilleur moyen de diffuser les connaissances nouvelles touchant ce sujet. Au rythme où les recherches se multiplient, on assiste donc normalement à un accroissement des cours qui, à leur tour, suscitent un intérêt pour de nouvelles recherches. Le nombre d'enseignements sur les femmes peut ainsi être considéré comme le signe d'une préoccupation et comme le stimulateur de cette préoccupation.

Avant de dresser l'inventaire de ces cours à l'Université Laval, nous avons tenté de situer le Québec dans le contexte nord-américain. C'est chronologiquement aux États-Unis que les études sur les femmes ont pris naissance. Elles y ont connu une telle floraison que déjà au début des années '70, des programmes spécifiques de « Woman studies » existaient dans plusieurs universités. Une enquête menée en 1974 dans 113 universités dispensant des cours sur la condition féminine identifiait une quarantaine

---

[5] Conseil des universités, *L'Université québécoise des années 80, Avis du Conseil des universités sur trois rapports de la Commission d'étude sur les universités*, 7 mars 1980, p. 165.

d'établissements qui avaient déjà regroupé ces cours dans le cadre de programmes. Ceux-ci allaient d'une simple mineure (13 universités) jusqu'au Ph.D. (Université de New York) en passant par des programmes de B.A. (19) et de maîtrise (5)[6].

Dans l'ensemble, ces programmes sont interdisciplinaires et mettent à contribution les départements de sociologie, littérature, histoire, psychologie, économique, sciences politiques, etc. La plupart des titulaires de cours sont des femmes mais on y remarque de plus en plus d'hommes et de femmes faisant équipe et d'ailleurs, la clientèle masculine, encore minoritaire, tend à s'accroître substantiellement.

Au Canada anglais, l'intérêt pour les études sur les femmes a été plus tardif. Cependant, déjà en 1975[7], au moins sept universités offraient plus de cinq cours spécifiques sur les femmes. Quatre universités (Concordia, Toronto, Simon-Fraser et l'Université du Manitoba), présentaient des programmes de mineure. Quatre ans plus tard, en 1978, quatre autres universités s'ajoutaient à la liste des établissements dotés de programmes mais c'est surtout le nombre de cours dispensés qui a retenu notre attention. En effet, on remarque que trente-deux universités dispensaient de un à dix cours et onze de dix à vingt-huit cours[8]. Au Québec, les universités McGill et Concordia sont encore seules à offrir des programmes d'études sur les femmes. C'est d'ailleurs cette dernière université qui a mis sur pied en 1978, l'institut Simone-de-Beauvoir. Cependant, le groupe interdisciplinaire sur la condition des femmes de l'Université du Québec à Montréal offre systématiquement une série de cours sur les femmes à chaque trimestre et dispose d'une subvention de l'Université. De plus, un programme de certificat en condition féminine et masculine est sur le point de voir le jour à l'Université du Québec à Chicoutimi.

Afin de situer l'Université Laval dans ce mouvement, nous avons mené une enquête auprès des responsables de programmes pour identifier le nombre de cours (ou parties de cours) sur les femmes dispensés dans leurs programmes, le cycle concerné et la clientèle par sexe.

Seize responsables de programmes ont répondu, signalant 61 cours (47 au 1er cycle, 14 au 2e cycle) qui abordent la condition des femmes (Tableau 45). Plusieurs de ces cours, de par le titre et la description, concernent la femme de façon plus qu'indirecte; nous ne connaissons d'ailleurs

---

[6] F. Howe, *A report of the National Advisory Council on Woman's Educational Programs*, June 1977.

[7] *La situation de la femme dans les universités canadiennes*, Rapport documentaire de l'AUCC, Ottawa, 1975.

[8] *Études féminines au Canada en 1978*, Documentation sur la recherche féministe (DRF), 1978. Il est important de mentionner que ne sont répertoriés par ce groupe que les cours à *perspective féministe*.

TABLEAU 45

Les cours avec thèmes propres à la femme

No du cours	*cycle*	*nombre d'étudiantes (ts)* *H*	*F*	*Programme*	*Programme & lien*	*Heures*
10712	1	15	23	FRN	FRN opt.	15
10847	1	20	20	FRN	FRN opt. & obl.	6
10859	1	2	35	FRN	FRN opt.	45
10886	1	0	1	PHC	PHA obl.	45
11232	1	30	61	PHC	PHA obl.	3
11235	1	-	-	PHC	PHA obl.	5
11391	1	36	22	DRT	DRT obl.	-
11441	1	-	-	DRT	DRT opt.	-
11462	1	60	60	SOC	SOC obl.	1
11522	1	-	-	RLT	RLT obl.	4
11644	1	25	50	SOS	SOS obl.	3
11648	1	8	27	SUS op.	SUS opt.	3
11681	1	-	-	SUS	SUS opt.	6
11800	2	70	60	THL	CAT obl.	4
12100	1	10	32	CSO	CSO opt.	3
12247	1	-	-	PSY	PSY -	3
13520	1	16	53	ANT	ANT opt.	-
13641	1	17	13	THL	CAT opt.	30
14061	1	-	-	MED	MED opt.	-
14123	1	40	80	RLT	RLT obl.	3
14151	1	29	18	MED	HTL opt.	4
14191	1	2	28	CSO	CSO obl.	3
14214	1	15	70	SUS	SUS obl.	3
14315	1	5	45	SIN	SIN obl.	45
14726	1	-	-	CSO	CSO -	-
14728	1	-	-	CSO	CSO -	-
14934	1	15	25	SUS	SUS opt.	3
14973	1	5	7	PHC	PHA opt.	28
15009	1	55	32	DRT	DRT opt.	-
15010	1	27	16	DRT	DRT opt.	-
15013	1	-	-	DRT	DRT opt.	-
15068	1	160		MED	MED obl.	-
15175	1	9	1	HST	HST -	3
15389	1	36	21	DRT	DRT opt.	-
15410	1	4	81	PPG	BEPPO opt.	3
15608	1	27	27	HST	HST opt.	9
15633	1	90	30	SAP	SAP obl.	2

TABLEAU 45 - (suite)

No du cours	*cycle*	*nombre d'étudiantes (ts)* *H*	*F*	*Programme*	*Programme & lien*	*Heures*
15638	1	54	23	SAP	SAP obl.	3
15784	1	30	55	PHA	PHA obl.	3
15945	1	10	18	PHT	PHT -	45
15966	1	6	4	HST	HST -	12
16079	1	5	45	SIN	SIN obl.	30
16082	1	5	45	SIN	SIN obl.	120
16421	1	5	5	HST	HST -	45
16525	1	(25)		CSO	CSO opt.	45
16541	1	2	17	PHA	PHA opt.	6
16551	1	8	55	SUS	SUS opt.	-
60290	2	3	3	SAP	SAP obl.	4
60481	2	3	4	HST	HST opt.	12
60858	2	9	7	THL	THL opt.	30
61047	2	8	10	SUS	SUS opt.	3
61229	2 & 3	3	4	ANT	ANT opt.	18
61230	2 & 3	3	4	ANT	ANT opt.	18
61410	2	-	-	DRT	DRT obl.	-
61629	2	4	4	CSO	CSO opt.	15
61762	2	-	-	PHC	PHC -	-
61980	2	6	6	CSO	CSO opt.	25
61995	2	-	-	ANT	ANT -	-
61996	2	-	-	ANT	ANT -	-
62704	2	6	6	CSO	CSO opt.	20

pas la fréquence à laquelle ils sont dispensés; de plus, un grand nombre consacre moins de six heures au thème de la femme; et surtout, il s'agit souvent de cours, selon les dires de plusieurs étudiantes (ts) et même selon la description, qui, loin de véhiculer une image de la femme de 1980, s'accrochent à une conception traditionnelle et sexiste des rôles féminins et masculins.

Si nous ne retenons que les cours clairement identifiés comme des enseignements qui cherchent à promouvoir une image non stéréotypée de la femme ou qui veulent sensibiliser les étudiants aux nouveaux rôles assumés par les femmes, notre liste ne comprend alors plus que cinq cours dont quatre au 1er cycle dispensés par le Département d'anthropologie et l'École de service social, et un au 2e cycle par le Département des littératures.

TABLEAU 46

Les cours à perspectives féministes

Programme	*Cycle*	*Titre*	*Prof.*	*No du cours*	*nombre d'étudiantes (ts)*	
					H	*F*
Anthropologie	1	La femme: question anthropologique	Huguette Dagenais	ANT 15259	16	72
Anthropologie	1	Femmes et sociétés	Huguette Dagenais	ANT 15961	2	45
Français	2	Fonctionnement des images et mythologies de la femme (séminaire multidisciplinaire)	Jeanne Lapointe	ANT 60530	0	25
Français	1	Essai et histoire des idées (Femme et littérature)	Jeanne Lapointe	FRN 10727	3	45
Service social	1	La condition féminine et le service social	Geneviève Beausoleil	SVS 16551	7	56

De plus, comme aucun des programmes de cours offerts à l'Université Laval ne comporte d'objectifs spécifiques quant à la connaissance de la condition féminine, l'inscription à l'horaire de tous les cours identifiés est aléatoire et laissée au choix individuel des professeurs.

L'on peut donc affirmer, sans risque d'erreur, que les études sur les femmes à l'Université Laval, sont très peu développées pour ne pas dire inexistantes.

L'on peut également avancer que dans plusieurs secteurs, il s'agit là d'une lacune ressentie par un grand nombre d'étudiantes.

L'examen des différentes formules adoptées dans les universités américaines, canadiennes et québécoises nous amène à proposer quelques mesures susceptibles de corriger cette situation. Nos propositions se rapportent d'abord aux structures, c'est-à-dire aux cadres à l'intérieur desquels devraient se situer les études sur les femmes et ensuite aux disciplines dans lesquelles nous considérons essentiel que des enseignements soient dispensés.

Nous venons de voir que ces cours s'intégraient souvent à l'intérieur de programmes de cours. Nous n'avons pas retenu ce type de solution pour plusieurs raisons. La première a trait aux programmes spécialisés (Ph.D., maîtrise, baccalauréat et même majeure). Autant nous considérons comme essentielle l'acquisition de connaissances sur les femmes, autant nous nous refusons à les y cantonner. Nous dénonçons trop fortement les ghettos dans lesquels les femmes ont été jusqu'à tout récemment circonscrites pour en proposer nous-mêmes de nouveaux, que les hommes éviteraient probablement avec soin. Nous connaissons d'ailleurs encore mal le type de débouchés offerts à de telles(tels) diplômées(és). De plus, les études sur les femmes étant forcément multi-disciplinaires, il nous apparaît peu souhaitable de proposer une formation de base qui ne comporte pas d'acquisition d'une méthodologie disciplinaire qu'exige toute formation scientifique.

Notre position est tout à fait différente face à un programme de mineure ou de certificat. Celui-ci n'empêche pas d'acquérir cette formation disciplinaire et permet une spécialisation relative dans un type d'études qui suscite intérêt à la fois par son contenu et par son approche interdisciplinaire. Que ce soit comme cours de formation initiale ou comme un recyclage qui pourrait être plus que profitable à quantité de professionnelles(ls) en exercice, nous considérons cette formule intéressante. Nous la considérons cependant prématurée dans une université qui dispense actuellement cinq cours dans le domaine... Nous croyons qu'à l'étape actuelle, il faille tout mettre en œuvre pour susciter la multiplication des enseignements sur les femmes; il sera possible de penser en termes de programmes quand les cours qui composent un programme existeront.

Comment stimuler ces enseignements, dans quels secteurs et quel type d'intégration dans les programmes doivent-ils avoir ? Voilà l'objet des quelques remarques qui suivent.

Une première façon de multiplier les cours sur les femmes pourrait, sans nul doute, consister à multiplier les femmes dans le corps professoral. Non pas que nous refusions à priori que les hommes s'intéressent à de telles préoccupations mais parce qu'ils n'ont pas jusqu'ici démontré un engouement irrésistible...

Nous croyons également nécessaire qu'une animation s'exerce auprès des responsables. À cet effet, il nous apparaît que l'Université devrait confier à une(un) professeur le mandat[9] de jouer ce rôle auprès des responsables de la création de cours ou directement auprès d'individus intéressés.

---

[9] Qui serait l'une(un) des membres du Comité sur la condition des femmes que nous proposons dans une partie ultérieure.

On pourrait ainsi assurer qu'un certain nombre de cours soient offerts à chaque trimestre et en prévoir la publicité.

Finalement un dernier moyen de susciter les études sur les femmes consisterait à attribuer, annuellement, pour en assurer le démarrage, des budgets de développement pédagogique aux facultés.

On peut d'ailleurs ajouter que les mesures suggérées précédemment pour stimuler la recherche sur la condition féminine amèneront vraisemblablement, par ricochet, une multiplication des enseignements dans ce secteur.

Les cours ainsi créés devraient correspondre à trois objectifs différents.

Une première série de cours pourrait être de type général et répondre à un objectif d'introduction à la condition féminine. Ils pourraient comporter divers aspects tels l'histoire des mouvements féminins et féministes, les relations homme-femme, la femme et le marché du travail, etc. Ils pourraient entrer dans les programmes des étudiantes(ts) sous la rubrique des cours au choix et être ouverts au grand public.

Une deuxième série de cours, plus spécifiques aux différentes disciplines devrait être envisagée par les comités de programmes responsables. Nous pensons à des cours spécialisés d'histoire, de sociologie, de sciences ou d'administration, par exemple. Ceux-ci contribueraient à diffuser les recherches récentes sur les femmes dans ces domaines et renouveler la perception des rôles ou attitudes des femmes dans la société. Vu leur pertinence directe par rapport aux champs d'études des étudiantes(ts) des secteurs concernés, ces cours pourraient entrer dans leurs programmes à titre de cours optionnels.

Enfin, une dernière série et peut-être la plus importante devrait être dispensée dans le cadre de la formation professionnelle. Nous faisons référence ici aux professionnelles(ls) de la santé, à celles(ceux) de l'enseignement et aux autres professionnelles(ls) en contact régulier avec une clientèle féminine, tels les travailleuses(rs) sociales(aux), les psychologues, les conseillères(rs) en orientation, etc.

Vu l'importance de l'intervention de ces professionnelles(ls) et l'absence quasi totale de sensibilisation aux problèmes spécifiques des femmes à l'intérieur de leur formation, nous considérons que les cours proposés ici devraient être obligatoires à l'intérieur de leurs différents programmes. Nous incitons les comités de programmes concernés à faire l'inventaire des problèmes particuliers relatifs à leurs domaines, par exemple : la sur-consommation de médicaments par les femmes, l'abus des électrochocs dans les thérapies appliquées aux femmes, les stéréotypes dans les manuels scolaires, etc.

De plus, des activités « ad hoc » sur la question des femmes sur le marché du travail devraient être proposées à l'intérieur de la formation de futurs employeurs, agents de personnel, ou cadre scolaires impliquant plus directement les étudiantes(ts) en administration, en relations industrielles, en actuariat ou en politique et administration scolaires.

Cependant, toute cette vaste question de la multiplication des enseignements sur la condition féminine relève de la compétence des comités de base. L'Université peut et doit jouer un rôle incitatif par les mesures suggérées plus haut, mais la collaboration et l'initiative des principaux responsables, professeurs, comités de programmes et directions de départements, sont essentielles à la réussite de l'opération.

Il est également important de souligner ici le rôle de support essentiel que joue la Bibliothèque générale. Que ce soit pour l'enseignement ou la recherche, le nouveau champ de connaissances ouvert par les études sur les femmes implique l'acquisition et la mise à la disposition des professeurs et étudiantes(ts) d'une collection conforme aux exigences de la documentation.

Le cercle vicieux — pas de recherche, pas d'enseignement et vice versa — quant à la condition féminine vient à peine d'être rompu par ce grand courant que constitue le mouvement féministe. Il nous importe que l'Université Laval ne soit pas à la remorque et qu'on y développe ces deux aspects à la fois. La recherche alimentera les cours qui stimuleront à leur tour de nouveaux chercheurs.

Afin de multiplier à l'Université Laval les cours sur la condition des femmes et d'assurer une meilleure formation aux futures(rs) professionnelles(ls), **nous recommandons** :

> *QUE les comités de programmes, les facultés ou départements et les professeurs envisagent que trois séries de cours soient créées* (1.9 CSF) :
>
> a) *des cours de type général tels des cours d'introduction à la condition féminine ouverts à toute la communauté universitaire et au grand public. Ces cours pourraient entrer dans les programmes des étudiantes(ts) sous la rubrique des cours au choix;*
>
> b) *des cours plus spécifiques aux différentes disciplines tels Femmes et Histoire, Femmes et Affaires, Femmes et Sciences, ou Femmes et Sociétés. Ces cours devraient entrer dans les programmes des étudiantes(ts) des disciplines concernées à titre de cours optionnels;*

c) des cours spécialisés sur un aspect de la condition féminine, obligatoires dans certains programmes de formation professionnelle. Outre une information sur l'évolution de la condition féminine au Québec, ces cours devraient comporter:

- *l'identification des attitudes sexistes (dans les programmes des futures(s) enseignantes(ts) et conseillères(rs) en orientation)* (1.7 CSF);
- *en collaboration avec le milieu scolaire, la production de matériel didactique propre à détruire les attitudes sexistes et à présenter la nouvelle réalité sociologique des femmes;*
- *l'analyse, dans la perspective de la nouvelle situation des femmes, des tests ou mesures de l'intelligence et des intérêts (dans les programmes des futures(s) conseillères(rs) en orientation, psychologues, psychiatres et travailleuses(rs) sociales(aux)* (2.48 CSF);
- *une nouvelle approche de la santé physique et mentale des femmes quant aux problèmes particuliers qu'elles vivent (nouveaux rôles sociaux, interruption volontaire de grossesse, contraception, accouchement, ménopause, viol, surconsommation de médicaments) et quant aux pratiques, thérapies et théories récentes relatives à ces questions. Cette sensibilisation devrait être intégrée dans tous les programmes des sciences de la santé* (2.2, 2.7, 2.8, 2.9, 2.15, 2.18, 2.26, 2.30, 2.31, 2.42, 2.49, 2.50, 2.60 CSF);
- *une information sur les avantages et inconvénients pour les femmes des différents régimes matrimoniaux et une sensibilisation aux problèmes particuliers des femmes quant à leurs droits (dans les programmes de droit et de notariat)* (3.13 CSF);

QUE les comités de programmes, surtout dans le domaine de la formation professionnelle, incluent, dans les objectifs spécifiques des programmes, la sensibilisation des étudiantes(ts) à la condition féminine;

QUE tous les programmes formant de futurs employeurs, agents de personnels ou cadres scolaires prévoient dans le cadre de la formation des activités « ad hoc » d'introduction à la question des femmes sur le marché du travail;

QUE les professeurs évaluent l'opportunité d'inclure dans leurs cours des sections spécifiques à la condition des femmes;

QUE soit créé par le vice-rectorat à l'enseignement et à la recherche un programme spécial (sur le modèle du programme spécial de valorisation de l'enseignement) afin de permettre de développer dans chacune des facultés au moins deux cours sur la condition féminine. Ce budget devrait être de $60,000 par année pour une période de trois ans. La priorité devrait être accordée aux sciences de l'éducation et aux sciences de la santé, étant donné l'aspect multiplicateur des interventions de ces futures (rs) professionnelles (ls);

QUE ces budgets ne puissent être utilisés à d'autres fins, afin que les facultés puissent avoir recours à des personnes ressources de l'extérieur si aucun professeur ne se révèle intéressé à l'intérieur de la Faculté;

QUE l'Université assure la publicité des cours ainsi créés.

Afin de répondre aux exigences de la recherche et de l'enseignement, nous recommandons :

QUE la Bibliothèque sensibilise les responsables du choix des collections aux divers aspects de la condition féminine;

QUE la Bibliothèque accentue ses efforts en vue d'acquérir plus de monographies portant sur la question féminine;

QUE la Bibliothèque s'abonne à un plus grand nombre de revues féministes;

QUE l'Université accorde à la Bibliothèque un budget annuel de rattrapage, équivalent à $3,000 par an (indexable), valable pour cinq ans, afin de développer sa collection sur les femmes.

DEUXIÈME PARTIE

L'UNIVERSITÉ : MILIEU DE TRAVAIL

« Les femmes occupent de emplois qui rentrent en général dans un petit nombre de catégories..., gagnent moins d'argent que les hommes et occupent rarement des postes de direction ». C'est ainsi que s'exprimait, il y a déjà dix ans, la Commission Bird[1], relativement au travail féminin rémunéré. L'Université Laval, en tant que milieu de travail d'un grand nombre de femmes, reflète-t-elle, en 1980, les mêmes caractéristiques ?

Pour répondre à cette question et élaborer de façon plus précise le cadre d'analyse de cette partie, nous nous sommes inspirées d'un grand nombre d'études relatives à la femme au travail. Elles concernent les secteurs public, parapublic et universitaire[2-3].

Nous avons, par ailleurs, considéré la finalité même de l'Université, c'est-à-dire le développement, la critique et la transmission des connaissances, afin de mesurer le degré de participation des femmes employées de l'Université Laval à la définition et la réalisation des buts de l'institution[4]. Nous considérons que le personnel enseignant participe directement à cette définition et réalisation, que le personnel professionnel et administratif participe indirectement à la définition et directement à la réalisation

---

1 *Rapport de la Commission royale d'enquête sur la situation de la femme au Canada*, Ottawa, 1970, p. 60.

2 Kathleen Archibald, *Les deux sexes dans la fonction publique*, rapport de la Commission de la fonction publique du Canada, 1969. Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, *Les obstacles à l'égalité des femmes dans la fonction publique fédérale*, Ottawa, janvier 1979. Michel De Seve et Simon Langlois, *Les hommes et les femmes dans la fonction publique du Québec, une étude de cas*, Québec, septembre 1977. Simon Langlois, « Vers une nouvelle position du problème de l'inégalité entre les hommes et les femmes devant l'emploi », *Ressources Humaines Plus*, Gouvernement du Québec, Ministère de la Fonction Publique, Vol. 2, No 1, juin 1977, p. 29. Radio-Canada, *Groupe de travail sur la condition féminine. La femme à Radio-Canada*, Ottawa, Radio-Canada, 1975. Bureau de l'égalité des chances, *L'Egalité au travail, une réalité à Radio-Canada* ? Un rapport du bureau de l'égalité des chances, Ottawa, septembre 1977. Claire Brassard, *et al.*, *Les femmes à l'Office National du Film, une étude sur l'égalité au travail*, O.N.F., 1978.

3 Voir bibliographie pour les études en milieu universitaire

4 James Coleman, « The concept of Educational opportunity », *Harvard Educational Review*, v. 38, no 1, 1968, p. 7-22.

et, enfin, que le personnel de soutien participe indirectement à la définition et à la réalisation de ces buts.

Les hypothèses retenues à partir de l'ensemble des analyses consultées, postulent que les femmes participent moins que les hommes à la définition et à la réalisation des buts de l'Université, que les types d'emplois occupés par elles impliquent majoritairement des fonctions reliées aux rôles traditionnels des femmes dans la société et que la rémunération attachée à ces postes se traduit par des salaires inférieurs à ceux des hommes. Bref, que les femmes participent peu au pouvoir et retirent peu de prestige de leur travail.

Afin de vérifier ces hypothèses auprès d'une population relativement homogène, nous n'avons retenu pour les fins de cette étude quantitative que les employées à temps complet des secteurs permanents d'emploi à l'Université Laval, soit le personnel de soutien, le personnel administratif et professionnel et le personnel enseignant. Trois facteurs susceptibles d'expliquer les différences dans la répartition selon le sexe, soit l'âge, l'ancienneté et la scolarité ont été systématiquement utilisés comme variables contrôles.

Afin de dégager une image globale de la situation de l'emploi féminin à l'Université Laval et l'évolution de cette situation, nous analyserons successivement, dans les trois premiers chapitres, la répartition selon le sexe, le type de fonction et la rémunération pour chaque secteur d'emploi en 1979 comparativement à 1975[5]. Nous avons retenu pour ces chapitres les principales conclusions d'une étude approfondie, menée pour le Comité par une de ses membres, Hélène Buteau[6]. Nous nous arrêterons ensuite brièvement à deux points particuliers, soit les processus de sélection, promotion et perfectionnement et le personnel surnuméraire.

Nous tenterons, enfin, dans un dernier temps, d'élargir l'analyse à certains aspects plus qualitatifs touchant les attitudes collectives ou individuelles. À l'aide de témoignages, d'interviews, de rencontres de groupes et d'un sondage[7], il nous est, en effet, possible d'esquisser certaines tendances concernant la perception qu'ont les femmes de leurs conditions de travail et la perception qu'ont les hommes des femmes au travail à l'Université.

Nous avons, pour cette partie, regroupé ensemble toutes les recommandations, afin de mieux faire ressortir les interrelations qui existent entre elles.

---

[5] Les données recueillies proviennent du Service du personnel et du VRAPE en date du 1er juin 1979 et 1974 ou 75 selon les statistiques.

[6] Hélène Buteau (sous la direction de Francine Roy-Séguin), *Analyse de la situation de l'emploi à l'Université Laval*, Université Laval, 1980.

[7] Voir l'annexe I, pour le détail de la méthodologie utilisée.

I - LES SECTEURS D'EMPLOI

Les femmes à l'Université Laval sont, en 1979, au nombre de 1,385 et représentent 35% de l'ensemble des employées(és)[1]. Femmes et hommes sont répartis très différemment entre les secteurs d'emploi. Alors que près de la moitié des hommes se retrouve parmi le personnel enseignant (45.9%) et que l'autre se partage entre le personnel professionnel et administratif (17.9%) et le personnel de soutien (33.5%), les trois quarts des femmes sont regroupées dans le personnel de soutien (75.2%) et l'autre quart se répartit également entre le personnel (11.9%) et le personnel professionnel et administratif (12.9%) (Tableau 1).

Les femmes ne sont majoritaires que dans un secteur d'emploi, celui du personnel de soutien (55%); elles ne constituent que 27.4% des professionnelles(ls) et administrateurs et que 12.1% des professeurs (Tableau 2).

Comme beaucoup d'autres milieux de travail, l'Université Laval est donc caractérisée par une concentration de femmes chez le personnel de soutien, secteur qui participe le moins directement aux objectifs de l'organisation[2]. De plus, la situation ne s'est pas transformée de façon significative au cours de la période étudiée.

Cette concentration des femmes dans un secteur, celui des employées (és) de soutien, se double d'une autre concentration dans certains types de fonctions ou de disciplines. Une analyse détaillée de toutes les fonctions

---

1 Pourcentage identique à celui de 1975.

2 Ainsi à l'Université de Montréal, 70% des employées sont concentrées dans le personnel de soutien (*Rapport annuel de l'Université de Montréal*, 1978-79) et 88% des femmes de la fonction publique du Québec se retrouvent également au niveau clérical (*Le Soleil*, jeudi 8 mars 1980, p. A 3).

TABLEAU 1

La répartition des employées (és) selon le secteur d'emploi au 1er juin, 1975 et 1979 (%)

Secteur d'emploi	*1975*			*1979*		
	H	*F*	*Total*	*H*	*F*	*Total*
Personnel enseignant	46.9	10.6	34.1	45.9	11.9	34.9
Personnel professionnel et administratif	19.3	11.7	16.6	18.9	12.9	16.8
Personnel de soutien	33.8	77.7	49.3	33.5	75.2	48.3
Total	100% (2190)	100% (1190)	100% (3380)	100% (2511)	100% (1385)	100% (3896)

SOURCE : Fichiers du Service du personnel et du VRAPE.

TABLEAU 2

La proportion des femmes et des hommes dans chaque secteur d'emploi au 1er juin 1975 et 1979 (%)

Secteur d'emploi	*1975*				*1979*			
	H	*F*	*%*	*N*	*H*	*F*	*%*	*N*
Pers. enseignant	89.0	11.0	100	(1154)	87.9	12.1	100	(1360)
Pers. prof. et adm.	75.2	24.8	100	(561)	72.6	27.4	100	(654)
Pers. de soutien	44.5	55.5	100	(1666)	44.7	55.3	100	(1882)
Total	64.7	35.3	100	(3381)	64.4	35.6	100	(3896)

SOURCE : Fichiers du Service du personnel et du VRAPE.

de chacun des trois secteurs d'emploi, à partir du concept de mixité[3], laisse en effet voir que la majorité des femmes et des hommes à l'Université Laval occupent des champs de spécialisation qui leur sont propres.

Chez les employées(és) de soutien et le personnel professionnel et administratif, par exemple, entre 70 et 80% des types d'emploi sont soit exclusivement féminins, soit exclusivement masculins, ce qui laisse un faible pourcentage de fonctions occupées à la fois par des femmes et par des hommes. Nous pouvons d'ailleurs noter, dans les dernières années, une spécialisation des fonctions qui se traduit par une plus grande division du travail selon le sexe.

Si nous examinons de plus près ces fonctions exercées à peu près exclusivement par les femmes, nous constatons qu'elles se regroupent, chez les gens de métier, autour du service alimentaire et du service des résidences (préposée(é) au service aux tables, à la cuisine, aux sandwiches et aux chambres); dans le groupe technique, les femmes sont assistantes ou techniciennes en diététique et en hygiène dentaire, par exemple, alors que dans le groupe bureau, on les retrouve à peu près uniquement secrétaires, commis secrétaires ou sténo ou commis dactylo. Au niveau professionnel, elles occupent en exclusivité les emplois de diététiste, d'hygiéniste dentaire et d'infirmière, ou sont majoritaires parmi les agents d'administration et les bibliothécaires.

La grande majorité des tâches accomplies par les femmes dans ces deux secteurs d'emploi peut donc être associée très directement aux rôles sociaux traditionnels d'exécution, d'assistance, de sollicitude ou d'entretien ménager.

Par ailleurs, la nature des fonctions exercées par le personnel enseignant ne varie évidemment pas selon le sexe du professeur. Ici cependant, on peut constater des différences au niveau des disciplines auxquelles se rattachent les femmes et les hommes. Celles-ci sont, en effet, regroupées à 60% dans les disciplines que nous avons appelées précédemment « féminines », à 30% dans les disciplines mixtes et à 10% dans les secteurs « masculins »[4]; alors que leurs confrères se répartissent de façon équilibrée entre les trois catégories (Tableau 3).

La même conclusion s'applique donc pour chacun des secteurs d'emploi : les femmes, plus que les hommes, exercent un nombre de fonctions plus restreint, et qui font référence aux stéréotypes traditionnels quant aux rôles sociaux dévolus aux femmes. De plus, aucun changement significatif n'est apparu dans les dernières années.

3 Concept développé dans l'étude déjà citée de Radio-Canada. Le taux de mixité est calculé à partir du nombre de femmes par rapport à l'ensemble des titulaires d'une fonction.

4 Voir p. 13 de la partie Milieu de formation.

TABLEAU 3

La répartition du personnel enseignant selon la discipline au 1er juin 1975 et 1979 (%)

Discipline	*1975*			*1979*		
	F	*H*	*Total*	*F*	*H*	*Total*
Masculine	9.5	37.2	34.2	10.9	36.8	33.5
Féminine	59.1	28.5	31.8	58.5	27.4	31.1
Mixte	29.1	33.5	33.0	30.5	35.5	34.9
Autres	2.4	0.9	1.0	-	0.6	0.5
Total	**100% (127)**	**100% (1029)**	**100% (1156)**	**100% (164)**	**100% (1186)**	**100% (1350)**

SOURCE : Fichier du VRAPE.

À cet effet, il est intéressant de noter que la place des femmes dans la structure occupationnelle à l'Université Laval ne situe pas ces dernières dans la ligne du pouvoir. Elles participent, en effet, peu, par leur travail, à la définition et à la réalisation directes des buts de l'Université, c'est-à-dire l'enseignement et la recherche. Il n'est donc pas très étonnant de les retrouver très minoritaires dans l'ensemble des structures administratives décisionnelles.

Nous avons dressé un inventaire sommaire de l'ensemble des détentrices (teurs) de postes de décision, de la très haute administration en passant par les directions de services, les administrations facultaires jusqu'aux directions de départements, de programmes et d'associations; nous avons répertorié les membres des différents conseils et comités à tous les paliers[5] pour constater que la représentation des femmes se situe partout aux environs de 15% (Tableaux 4 et 5).

Il apparaît donc que la représentation des femmes à des postes stratégiques de décision est minime car plus on s'élève dans la hiérarchie décisionnelle, moins il y a de femmes. Sur ce, la situation de l'Université Laval confirme les constatations du rapport du Conseil du Statut de la femme[6].

[5] Nous avons à cet effet consulté le cahier de nominations du 19 mars 1980 et avons pris contact, à l'automne 1979, avec les facultés, écoles, services et associations afin de connaître le nombre de femmes faisant partie de leurs structures internes.

[6] Conseil du statut de la femme, *Pour les québécoises : égalité et indépendance*, Québec, éditeur officiel, p. 313 et suivantes.

TABLEAU 4

La proportion des femmes dans la structure décisionnelle

Structure administrative	*Femmes*	*Hommes*	*% de femmes*	*Section du cahier*
L'Université	5	35	8	VIII
Conseil exécutif	-	10	-	VIII
Commissions	7	63	10	VII
Administration	-	8	-	III
Comités permanents	24	212	11	VI
Comités ad hoc[1]	14	68	17	V
Autres conseils	7	20	20	VIII
Facultés et écoles	22	123	15	X & XI
Dir. de départements	3	60	5	IX
Centres	3	51	6	XIII
Dir. de programmes (générale et d'ensemble)	2	18	10	XII
Dir de programmes	14	70	20	XII
Services	1	22	4	XIV
Associations	9	27	24	IV
Total	113	802	14	

SOURCE : Cahier des nominations, 19 mars 1980.

1 Si on exclut le comité d'étude sur la condition féminine (9 membres), ce pourcentage baisse de 7 %.

TABLEAU 5

La proportion des femmes dans la structure administrative interne

Structure administrative	*Femmes*	*Hommes*	*% de femmes*
Comités rattachés aux différents services	35	101	26
Conseil de facultés	20	257	7
Autres comités de facultés, écoles ou dépt.	132	768	15
Comités de programmes	117	349	25
Comités internes d'association	16	115	12
TOTAL (facultés, écoles, départements)	269	1349	16

II - LES CATÉGORIES D'EMPLOI

1. Le personnel de soutien[1]

Nous observons, dans ce secteur, une forte relation entre les catégories d'emploi et le sexe des individus.

Si, en effet, 85% des emplois de bureau sont remplis par des femmes, entre 70 et 80% des emplois techniques et des métiers sont, au contraire, occupés par des hommes (Tableaux 6 et 7). Il ne reste donc qu'une place restreinte pour les hommes dans la catégorie bureau et pour les femmes dans les catégories technique et métier. Cette concentration des effectifs féminins et masculins dans des « territoires » bien identifiés se maintient d'ailleurs avec fort peu de variation de 1975 à 1979.

Différentes explications peuvent être avancées pour expliquer le cloisonnement observé. Parmi celles-ci, nous nous sommes penchées sur trois facteurs, en particulier, à cause de leur aspect quantifiable : la scolarité des individus, leur ancienneté et leur âge.

• Scolarité

On peut d'abord tenter d'établir une relation entre la catégorie d'emploi et la scolarité des employées(és).

---

1 Le secteur comporte trois catégories : bureau, technique et métier.

TABLEAU 6

La répartition du personnel de soutien par catégorie d'emploi au 1er juin 1975 et 1979 (%)

Catégorie d'emploi	*1975*			*1979*		
	H	*F*	*Total*	*H*	*F*	*Total*
Métier	44.3	11.9	26.3	46.8	9.6	26.2
Technique	37.9	11.0	23.0	35.8	11.8	22.5
Bureau	17.8	77.2	50.7	17.4	78.6	51.2
Total	100% (741)	100% (925)	100% (1666)	100% (841)	100% (1041)	100% (1882)

SOURCE : Fichier du Service du personnel.

TABLEAU 7

La proportion des femmes et des hommes chez le personnel de soutien, au 1er juin 1975 et 1979 (%)

Catégorie d'emploi	*1975*				*1979*			
	H	*F*	*%*	*N*	*H*	*F*	*%*	*N*
Métier	74.9	25.1	100	(438)	79.8	20.2	100	(194)
Technique	73.4	26.6	100	(383)	71.0	29.0	100	(424)
Bureau	15.6	84.4	100	(845)	15.1	84.9	100	(964)
Total	44.5	55.5	100	(1666)	44.7	55.3	100	(1882)

SOURCE : Fichier du Service du personnel.

La première observation concerne le fait que les femmes détiennent le diplôme du Secondaire V environ deux fois plus souvent que les hommes. Elles sont donc en moyenne plus scolarisées (Tableau 8). Le degré de scolarité des individus ne semble cependant pas conditionner directement la catégorie d'emploi selon le sexe. En effet, la détention ou non du diplôme mentionné n'entraîne pas les hommes hors des catégories « masculines ». Sans le diplôme, ils se retrouvent plus dans les métiers et avec celui-ci, plus dans les techniques. Chez les femmes, par ailleurs, la non-détention du diplôme les renvoie plus souvent vers les métiers, mais sa détention ne leur ouvre pas la porte des techniques; elle accentue, au contraire, la concentration dans les emplois de bureau (Tableau 9). Le degré de scolarité explique donc peu les différences selon le sexe et, les variations entre 1975 et 1979 sont négligeables.

TABLEAU 8

La répartition et la proportion des femmes et des hommes, selon la scolarité au 1er juin 1975 et 1979 (personnel de soutien) (%)

Sexe	*1975*			*1979*		
	- Sec. 5	*Sec. 5 +*	*Total*	*- Sec. 5*	*Sec. 5 +*	*Total*
Masculin	60.1 61.0	39.9 31.6	100 44.5	59.1 13.2	40.9 31.4	100 44.7
Féminin	30.8 39.0	69.2 68.4	100 55.5	27.8 36.3	72.2 68.6	100 55.3
Total	43.8 100% (730)	56.2 100% (936)	100% 100% (1666)	41.8 100% (786)	58.2 100% (1096)	100% 100% (1882)

SOURCE : Fichier du Service du personnel.

TABLEAU 9

La répartition de la scolarité selon le sexe au 1er juin 1975 et 1979 (personnel de soutien) (%)

Catégorie d'emploi	*Moins de sec. 5*			*Sec. 5 et plus*		
	H	*F*	*Total*	*H*	*F*	*Total*
1975						
Métier	64.9	36.8	54.9	13.2	0.8	4.7
Technique	19.6	7.7	14.9	65.5	12.5	29.3
Bureau	15.5	55.4	31.1	21.3	86.7	66.0
Total	100% (445)	100% (285)	100% (730)	100% (296)	100% (640)	100% (936)
1979						
Métier	69.2	33.6	56.1	14.5	0.4	4.8
Technique	17.3	8.0	13.9	62.5	13.3	28.7
Bureau	13.5	58.5	30.0	23.0	86.3	66.4
Total	100% (497)	100% (289)	100% (786)	100% (344)	100% (752)	100% (1096)

SOURCE : Fichier du Service du personnel.

♦ Ancienneté

Une seconde relation peut être établie entre l'ancienneté et la catégorie d'emploi[2].

Nous pouvons d'abord mentionner qu'une ancienneté de plus en plus grande est devenue entre 1975 et 1979 une des caractéristiques de l'ensemble des employées(és) de l'Université Laval et encore plus des hommes (Tableau 10). Encore ici, cependant, cette variable ne semble pas influer de façon directe sur la catégorie d'emploi selon les sexes. Si une ancienneté plus importante réduit la proportion des hommes dans les emplois de métiers en

[2] L'ancienneté considérée dans toute cette étude ne concerne que celle acquise à l'Université Laval. Nous sommes conscientes de l'aspect parcellaire de cette information que les fichiers ne nous permettent pas de combler.

TABLEAU 10

La répartition et la proportion des femmes et des hommes selon l'ancienneté au 1er juin 1975 et 1979 (personnel de soutien) (%)

Sexe	*1975*				*1979*			
	0 à 2	*3 à 9*	*10 et +*	*Total*	*0 à 2*	*3 à 9*	*10 et +*	*Total*
Masculin	19.6 28.5	51.1 46.7	29.3 62.9	100 44.5	14.4 31.2	36.7 38.4	48.9 59.6	100 44.7
Féminin	39.4 71.5	46.8 53.3	13.8 37.1	100 55.5	25.6 68.8	47.6 61.6	26.8 40.4	100 55.3
Total	30.6 100% (509)	48.7 100% (812)	20.7 100% (345)	100% 100% (1666)	20.6 100% (388)	42.7 100% (804)	36.7 100% (690)	100% 100% (1882)

SOURCE : Fichier du Service du personnel.

les répartissant plus également entre les métiers et les techniques, elle n'augmente jamais leur proportion dans les emplois de bureau. De leur côté, les femmes sont encore plus concentrées dans la catégorie bureau avec une faible ancienneté (0 à 2 ans), et un peu plus dans la catégorie métier avec une grande ancienneté (10 ans et plus); elles sont, de toute manière, largement présentes dans les emplois de bureau quelle que soit cette ancienneté (Tableau 11).

♦ Age

Nous avons finalement tenté d'établir une corrélation entre la catégorie d'emploi et l'âge des employées (és).

Une remarque d'ensemble s'impose afin de souligner le vieillissement général des employées (és) de soutien de l'Université Laval et la moyenne d'âge moins élevée des femmes (Tableau 12). Par ailleurs, l'âge précise certaines variations observées dans les postes occupés par les hommes et les femmes, mais ne joue pas de rôle déterminant dans la répartition. Les hommes les plus jeunes (- de 30 ans) se retrouvent à peu près également dans les trois catégories et nous les remarquons en outre en plus forte concentration dans les emplois de bureau. Les hommes d'âge moyen sont regroupés le plus fréquemment dans les emplois techniques et les plus âgés (40 ans et plus) dans les métiers. Les mêmes variations n'apparaissent pas chez les employées qui occupent massivement des emplois de bureau quel que soit leur âge.

TABLEAU 11

La répartition de l'ancienneté selon le sexe au 1er juin 1975 et 1979 (personnel de soutien) (%)

Catégorie d'emploi	*0 - 2 ans*			*3 - 9 ans*			*10 ans et plus*		
	H	*F*	*Total*	*H*	*F*	*Total*	*H*	*F*	*Total*
1975									
Métier	49.0	8.8	20.2	38.0	12.2	24.3	52.1	19.5	40.0
Technique	33.1	11.0	17.3	43.5	10.6	26.0	31.3	12.5	24.3
Bureau	17.9	80.2	62.5	18.5	77.1	49.8	16.6	68.0	35.7
Total	100% (145)	100% (364)	100% (509)	100% (379)	100% (433)	100% (812)	100% (217)	100% (128)	100% (345)
1979									
Métier	63.6	3.0	21.9	47.2	7.9	23.0	41.6	19.0	32.5
Technique	21.5	11.6	14.7	33.3	12.3	20.4	41.8	11.1	29.4
Bureau	14.9	85.4	63.4	19.4	79.8	56.6	16.5	69.9	38.1
Total	100% (121)	100% (267)	100% (388)	100% (309)	100% (495)	100% (804)	100% (411)	100% (279)	100% (690)

SOURCE : Fichier du Service du personnel.

TABLEAU 12

La répartition et la proportion des femmes et des hommes, selon l'âge au 1er juin 1975 et 1979 (personnel de soutien) (%)

Sexe	*1975*					*1979*				
	- de 30	*30 à 34*	*35 à 39*	*40 et +*	*Total*	*- de 30*	*30 à 34*	*35 à 39*	*40 et +*	*Total*
Masculin	27.4 27.9	16.5 54.0	11.9 57.5	44.3 58.6	100 44.5	18.0 23.5	20.2 48.7	16.5 57.2	45.3 58.9	100 44.7
Féminin	56.6 72.1	11.2 46.0	7.0 42.5	25.1 41.4	100 55.5	47.3 76.5	17.2 51.3	10.0 42.8	25.6 41.1	100 55.3
Total	**43.6** **100%** **(727)**	**13.6** **100%** **(226)**	**9.2** **100%** **(153)**	**33.6** **100%** **(560)**	**100%** **(1666)**	**34.2** **100%** **(643)**	**18.5** **100%** **(349)**	**12.9** **100%** **(243)**	**34.4** **100%** **(647)**	**100%** **100%** **(1882)**

SOURCE : Fichier du Service du personnel.

Chez les plus âgées, une proportion assez importante (28%) se retrouve dans la catégorie « métier » (Tableau 13).

Le secteur du personnel de soutien peut donc être caractérisé comme étant majoritairement féminin avec une concentration de femmes dans la catégorie bureau. Celles-ci sont plus scolarisées que les hommes, ont une ancienneté moins élevée qu'eux et sont majoritairement plus jeunes[3]. De plus, les facteurs introduits pour tenter d'éclairer les causes de la répartition des employées(és) dans les trois catégories ne peuvent expliquer entièrement les différences observées dans la relation initiale. En effet, ni la scolarité, ni l'ancienneté, ni l'âge ne démontrent pourquoi les femmes se retrouvent en si grande majorité dans la catégorie bureau. Ces observations valent d'ailleurs autant pour l'année 1979 que pour l'année 1975 entre lesquelles peu de variations peuvent être dégagées.

2. Le personnel administratif et professionnel

Pour une meilleure visualisation de la situation comparative des femmes et des hommes parmi le personnel administratif et professionnel, nous avons réparti en trois groupes les treize catégories prévues au protocole conclu entre l'Université et l'APAPUL. Nos tableaux considèrent donc les responsables administratifs, les professionnelles(ls) et les semi-professionnelles(ls)[4].

L'ensemble du secteur comporte, en 1979, 27.4% de femmes, ce qui constitue à peu près le même pourcentage qu'en 1975 (24.8%). Si on tente de dégager les caractéristiques principales du secteur, on constate que près des deux-tiers des effectifs sont concentrés chez les professionnelles(ls). La répartition selon les sexes indique cependant que proportionnellement moins de femmes que d'hommes se trouvent dans cette catégorie (48% F — 60% H), qu'elles sont sous-représentées parmi les responsables administratifs (1% F — 8% H) et sur-représentées parmi les semi-professionnelles(ls) (50% F — 30% H) (Tableau 14).

Les hommes demeurent majoritaires dans les trois catégories mais le sont d'autant plus que les postes présentent de plus grandes responsabilités (Tableau 15). Nous retrouvons cependant, dans ce secteur, une plus grande diversité que chez les employées(és) de soutien dans la répartition

---

[3] Les femmes moins scolarisées, plus âgées et plus anciennes se retrouvent beaucoup plus fréquemment que les autres dans la catégorie métier.

[4] Responsables administratifs : catégories 12 et 13; professionnels : catégories 1, 2, 3, 4, 7, 11; semi-professionnels : catégories 5, 6, 8, 10. Nos premières analyses avaient inclu la catégorie 9 chez les professionnelles(ls), mais suite à certains commentaires, nous l'avons intégré chez les semi-professionnelles(ls). Les ajustements, pour l'année 1979, ont été effectués et ne changent aucunement les conclusions.

TABLEAU 13

La répartition de l'âge selon le sexe au 1er juin 1975 et 1979 (personnel de soutien) (%)

Catégorie d'emploi	*Moins de 30 ans*			*30 à 34 ans*			*35 à 39 ans*			*40 ans et plus*		
	H	*F*	*Total*	*H*	*F*	*Total*	*H*	*F*	*Total*	*H*	*F*	*Total*
1975												
Métier	22.2	3.4	8.7	28.7	5.8	18.1	39.8	15.4	29.4	64.9	32.8	51.6
Technique	52.7	12.4	23.7	53.3	13.5	35.0	35.2	4.6	22.2	23.8	8.6	17.5
Bureau	25.1	84.2	67.7	18.0	80.8	46.9	25.0	80.0	48.4	11.3	58.6	30.9
Total	100% (203)	100% (524)	100% (727)	100% (122)	100% (104)	100% (226)	100% (88)	100% (65)	100% (153)	100% (328)	100% (232)	100% (560)
1979												
Métier	39.7	1.6	10.6	24.7	4.5	14.3	32.4	8.7	22.2	64.8	28.2	49.8
Technique	31.1	12.8	17.1	55.3	17.3	35.8	51.1	7.7	32.5	23.4	7.9	17.0
Bureau	29.1	85.6	72.3	20.0	78.2	49.9	16.5	83.7	45.3	11.8	69.3	33.2
Total	100% (151)	100% (492)	100% (643)	100% (170)	100% (179)	100% (349)	100% (139)	100% (104)	100% (243)	100% (381)	100% (266)	100% (647)

SOURCE : Fichier du Service du personnel.

TABLEAU 14

La répartition du personnel administratif et professionnel, par catégorie d'emploi, au 1er juin 1975 et 1979 (%)

Catégorie d'emploi	*1975*			*1979*		
	H	*F*	*Total*	*H*	*F*	*Total*
Responsable administratif	8.5	0.0	6.4	8.4	1.1	6.4
Professionnel	56.4	48.2	54.4	60.6	48.0	57.3
Semi-professionnel	23.0	24.5	23.4	30.7	50.8	36.2
Autres	12.1	27.3	15.9			
Total	100% (422)	100% (139)	100% (561)	100% (475)	100% (179)	100% (654)

SOURCE : Fichier du Service du personnel.

TABLEAU 15

La proportion des femmes et des hommes chez le personnel administratif et professionnel au 1er juin 1975 et 1979 (%)

Catégorie d'emploi	*1975*				*1979*			
	H	*F*	*%*	*N*	*H*	*F*	*%*	*N*
Resp. adm.	100	0.0	100	(36)	95.2	4.8	100	(42)
Professionnel	78.0	22.0	100	(305)	77.0	23.0	100	(375)
Se.ni-prof.	74.0	26.0	100	(89)	61.2	38.4	100	(237)
Autres	57.3	42.7	100	(93)				
Total	75.2	24.8	100	(561)	72.6	27.4	100	(654)

SOURCE : Fichier du Service du personnel.

selon le sexe à l'intérieur des catégories d'emploi, même si cette diversité tend à diminuer depuis 1975.

Nous pouvons, encore ici, nous interroger sur le rôle que jouent les trois variables de la scolarité, de l'ancienneté et de l'âge dans l'explication de cette répartition[5].

♦ Scolarité

Le niveau de scolarité constitue, certes, l'un des facteurs déterminants de la catégorie d'emploi car la détention du diplôme de 1er cycle est maintenant exigée pour occuper la plupart des postes de ce secteur. Or, on constate que dans l'ensemble, les femmes sont légèrement moins scolarisées que les hommes, 55% de ceux-ci détenant le diplôme de 1er cycle comparativement à 49% des femmes (Tableau 16). Ces données ne peuvent cependant

TABLEAU 16

La répartition et la proportion des femmes et des hommes selon la scolarité, au 1er juin 1975 et 1979 (personnel administratif et professionnel) (%)

Sexe	*1975*			*1979*		
	- 1er cycle	*1er cycle +*	*Total*	*- 1er cycle*	*1er cycle +*	*Total*
Masculin	46.4 72.5	53.6 77.9	100 75.3	44.4 70.0	55.6 74.8	100 72.7
Féminin	53.6 27.5	46.4 22.1	100 24.7	50.6 30.0	49.4 25.1	100 27.3
Total	48.2 100% (269)	51.8 100% (289)	100% 100% (558)	46.1 100% (300)	53.9 100% (351)	100% 100% (651)

SOURCE : Fichier du Service du personnel.

[5] L'APAPUL n'existant pas en 1975, nos statistiques comportent pour cette année une catégorie « autres » que nous ne savons comment répartir en 1979. Certaines comparaisons d'évolution entre 1975 et 1979 sont donc rendues impossibles relativement à nos trois variables par rapport à la relation initiale sexe et catégorie d'emploi.

pas constituer une explication complète des différences de répartition des femmes et des hommes dans les catégories. En effet, si avec un 1er cycle les deux sexes se retrouvent très massivement parmi le groupe des professionnelles (ls), sans ce diplôme, les hommes occupent plus souvent ce type de postes (13% F — 34% H), et les femmes des postes de semi-professionnelles (ls) (86% F — 63% H) (Tableau 17). Avec une faible scolarité, femmes et hommes ne sont donc pas sur le même pied quant à leurs chances respectives d'accès aux différentes catégories d'emploi.

TABLEAU 17

La répartition de la scolarité selon le sexe, au 1er juin 1975 et 1979 (personnel administratif et professionnel) (%)

Catégorie d'emploi	*Moins 1er cycle*			*1er cycle et plus*		
	H	*F*	*Total*	*H*	*F*	*Total*
1975						
Responsable administratif	2.1	0.0	1.5	14.2	0.0	11.1
Professionnel	31.8	18.9	28.3	77.8	81.3	78.5
Semi-professionnel	42.1	35.1	40.1	6.2	12.5	7.6
Autres	24.1	45.9	30.1	1.8	6.3	2.8
Total	100% (195)	100% (74)	100% (269)	100% (225)	100% (64)	100% (289)
1979						
Responsable administratif	2.4	0.0	1.7	13.3	2.3	10.5
Professionnel	34.3	13.3	28.0	81.7	82.9	82.0
Semi-professionnel	63.3	86.7	70.3	4.9	14.8	7.4
Total	100% (210)	100% (90)	100% (300)	100% (263)	100% (88)	100% (351)

SOURCE : Fichier du Service du personnel.

♦ **Ancienneté**

Une ancienneté plus réduite à l'université Laval viendrait peut-être alors expliquer la probabilité moindre pour les femmes d'occuper un meilleur poste.

On peut d'abord mentionner, comme pour les employées (és) de soutien, que l'ancienneté augmente sensiblement depuis 1975 parmi les effectifs des deux sexes de ce secteur. Nous retrouvons, en effet, un pourcentage de plus en plus faible de personnes dont l'ancienneté est de moins de 3 ans (18% vs 28%) et de plus en plus fort d'individus avec une ancienneté de 10 ans et plus (40% vs 24%). En second lieu, on peut observer que les femmes sont en général un peu moins anciennes à l'Université Laval que les hommes dans ce secteur (Tableau 18). Cette ancienneté moins importante ne peut cependant pas être tenue responsable de la proportion moindre des femmes dans les emplois de professionnelles (ls) car c'est au contraire parmi celles et ceux qui ont une ancienneté de moins de 3 ans que se retrouve le plus fort pourcentage de professionnelles (ls), et parmi les plus anciens (10 ans et plus), les plus faibles pourcentages de cette même catégorie (Tableau 19). L'ancienneté n'est donc pas un facteur qui puisse expliquer pourquoi les femmes avec une ancienneté plus élevée n'occupent pas pour autant des postes de professionnelles (ls) mais davantage de postes de semi-professionnelles (ls).

TABLEAU 18

La répartition et la proportion des femmes et des hommes selon l'ancienneté, au 1er juin 1975 et 1979 (personnel administratif et professionnel) (%)

Sexe	*1975*				*1979*			
	0 - 2	*3 - 9*	*10 et +*	*Total*	*0 - 2*	*3 - 9*	*10 et +*	*Total*
Masculin	26.5 69.1	48.8 78.6	24.6 75.9	100 75.2	17.3 67.9	40.0 69.9	42.7 77.2	100 72.6
Féminin	36.0 30.9	40.9 21.4	23.7 24.1	100 24.8	20.7 31.1	45.8 30.1	33.5 22.8	100 27.4
Total	28.9 100% (162)	46.7 100% (262)	21.4 100% (137)	100% 100% (561)	18.2 100% (119)	41.6 100% (272)	40.2 100% (263)	100% 100% (654)

SOURCE : Fichier du Service du personnel.

TABLEAU 19

La répartition de l'ancienneté, selon le sexe, au 1er juin 1975 et 1979 (personnel administratif et professionnel) (%)

Catégorie d'emploi	*0 à 2 ans*			*3 à 9 ans*			*10 ans et plus*		
	H	*F*	*Total*	*H*	*F*	*Total*	*H*	*F*	*Total*
1975									
Resp. administratif	1.8	0.0	1.2	10.2	0.0	8.0	12.5	0.0	9.5
Professionnel	84.8	70.0	80.2	54.4	48.2	53.1	29.8	15.2	26.3
Semi-professionnel	9.8	20.0	13.0	26.2	21.4	25.2	30.8	36.4	32.1
Autres	3.6	10.0	5.6	9.2	30.4	13.7	26.9	48.5	32.1
Total	**100%** (112)	**100%** (50)	**100%** (162)	**100%** (205)	**100%** (56)	**100%** (262)	**100%** (104)	**100%** (33)	**100%** (137)
1979									
Resp. administratif	4.9	2.7	4.2	4.7	1.2	3.7	13.3	0.0	10.3
Professionnel	68.3	78.4	71.4	72.6	51.2	66.2	50.7	31.7	46.4
Semi-professionnel	26.8	18.9	24.4	22.6	47.6	30.1	36.0	68.3	43.3
Total	**100%** (82)	**100%** (37)	**100%** (119)	**100%** (190)	**100%** (82)	**100%** (272)	**100%** (293)	**100%** (60)	**100%** (263)

SOURCE : Fichier du Service du personnel.

♦ Age

Les constatations que nous pouvons faire quant à l'âge vont dans le même sens que celles que nous venons de dégager quant à l'ancienneté. Remarquons d'abord le vieillissement des effectifs chez les femmes comme chez les hommes, celles-ci demeurant cependant en moyenne plus jeunes que ceux-ci (Tableau 20). Encore une fois cependant cette plus grande jeunesse des femmes explique mal leur sur-représentation au niveau des semi-professionnelles (ls) car elles s'y retrouvent relativement plus nombreuses quel que soit leur âge et d'autant plus qu'elles sont plus âgées (Tableau 21).

En résumé, en 1979, dans le secteur du personnel administratif et professionnel, un emploi sur quatre est occupé par une femme. Par rapport aux hommes, on retrouve très peu de femmes dans la catégorie du personnel administratif, proportionnellement moins parmi les professionnelles (ls) et plus parmi les semi-professionnelles (ls). Le diplôme de 1er cycle donne aux femmes une même chance de se retrouver chez les professionnelles (ls) mais à défaut de ce diplôme, elles sont plus souvent que leurs confrères (également sans le diplôme) dans la catégorie semi-professionnelle. Elles sont légèrement plus jeunes et moins anciennes que les hommes du secteur mais quels que soient leur âge et leur ancienneté[6] elles sont plus souvent dans cette dernière catégorie qu'eux. Aucun des facteurs introduits ne peut donc suffire à expliquer les différences qui défavorisent les femmes de ce secteur. De plus, les comparaisons qui peuvent être faites avec 1975 n'introduisent pas d'indices importants d'évolution.

[6] Sauf pour la catégorie d'ancienneté de 0 à 2 ans.

TABLEAU 20

La répartition et la proportion des femmes et des hommes selon l'âge au 1er juin 1975 et 1979 (personnel administratif et professionnel) (%)

Sexe	*1975*					*1979*				
	- 30	*30 à 34*	*35 à 39*	*40 et +*	*Total*	*- 30*	*30 à 34*	*35 à 39*	*40 et +*	*Total*
Masculin	22.3 63.5	27.3 79.3	12.6 81.5	37.9 78.8	100 75.2	15.2 63.7	21.5 67.1	21.5 76.7	41.9 77.7	100 72.6
Féminin	38.8 36.5	21.6 20.7	8.6 18.5	30.9 21.2	100 24.8	22.3 36.3	27.9 32.9	17.3 23.3	31.8 22.3	100 27.4
Total	26.4 100% (148)	25.8 100% (145)	11.6 100% (65)	36.2 100% (203)	100% (561)	17.3 100% (113)	23.2 100% (152)	20.3 100% (133)	39.1 100% (256)	100% (654)

SOURCE : Fichier du Service du personnel.

TABLEAU 21

La répartition de l'âge selon le sexe, au 1er juin 1975 et 1979 (personnel administratif et professionnel) (%)

Catégorie d'emploi	*Moins de 30 ans*			*30 à 34 ans*			*35 à 39 ans*			*40 ans et plus*		
	H	*F*	*Total*	*H*	*F*	*Total*	*H*	*F*	*Total*	*H*	*F*	*Total*
1975												
Resp. administratif	0.0	0.0	0.0	1.7	0.0	1.4	15.1	0.0	12.3	16.3	0.0	12.8
Professionnel	72.3	57.4	66.9	68.7	50.0	64.8	56.8	25.0	47.7	39.4	41.9	39.9
Semi-professionnel	21.3	24.1	22.3	17.4	26.7	19.3	22.6	25.0	23.1	28.1	23.3	27.1
Autres	6.4	18.5	10.8	12.2	23.3	14.5	9.4	50.0	16.9	16.3	34.9	20.2
Total	**100% (94)**	**100% (54)**	**100% (148)**	**100% (115)**	**100% (30)**	**100% (145)**	**100% (53)**	**100% (12)**	**100% (65)**	**100% (160)**	**100% (43)**	**100% (203)**
1979												
Resp. administratif				4.9	0.0	3.3	5.9	3.2	5.3	14.6	1.8	11.7
Professionnel	70.8	61.0	67.3	68.6	56.0	64.5	59.8	61.3	60.1	57.3	31.6	51.6
Semi-professionnel	29.2	39.0	32.7	26.5	44.0	32.2	34.3	35.5	34.6	27.6	66.7	36.3
Total	**100% (72)**	**100% (41)**	**100% (113)**	**100% (102)**	**100% (50)**	**100% (152)**	**100% (102)**	**100% (31)**	**100% (133)**	**100% (199)**	**100% (57)**	**100% (256)**

SOURCE : Fichier du Service du personnel.

3. Le personnel enseignant

Le personnel enseignant se répartit selon les quatre catégories de titulaire, agrégé, adjoint et assistant. La représentation féminine dans ce secteur est de loin la plus faible à l'Université avec un pourcentage global de 12.1%. La répartition des femmes selon la catégorie laisse également voir d'autres caractéristiques importantes : en premier lieu, la proportion de professeurs féminins diminue au fur et à mesure que l'on s'élève dans la hiérarchie des catégories, jusqu'à devenir infime chez les titulaires (4%) (Tableau 23); de plus, si 76% des professeurs masculins sont concentrés dans les catégories de titulaire et agrégé, 88% des professeurs féminins se répartissent parmi les agrégées(és), adjointes(ts) et assistantes(ts) (Tableau 22). La proportion des professeurs masculins et féminins est demeurée stable depuis 1975 mais les femmes ont opéré un transfert d'effectifs des adjointes(ts) vers les agrégées(és). Aux deux extrémités, peu de changement : elles sont demeurées sous-représentées chez les titulaires et sur-représentées chez les assistantes(ts). C'est malgré tout dans le secteur professoral que la répartition selon la catégorie d'emploi est la plus diversifiée.

Nous reprenons, dans ce secteur, les trois variables de la scolarité, de l'âge et de l'ancienneté afin de mesurer leur influence sur cette répartition.

TABLEAU 22

La répartition du personnel enseignant, par catégorie d'emploi au 1er juin 1975 et 1979 (%)

Catégorie d'emploi	*1975*			*1979*		
	H	*F*	*Total*	*H*	*F*	*Total*
Titulaire	32.3	8.7	29.7	40.3	12.1	36.9
Agrégé	31.7	22.2	30.7	35.7	39.4	36.2
Adjoint	27.6	41.3	29.1	15.2	24.2	16.3
Assistant	8.4	27.9	10.5	8.7	24.2	10.6
Total	100% (1027)	100% (126)	100% (1153)	100% (1195)	100% (165)	100% (1360)

SOURCE : Fichier du Vice-rectorat aux affaires professorales et étudiantes.

TABLEAU 23

La proportion des femmes et des hommes chez le personnel enseignant au 1er juin 1975 et 1979 (%)

Catégorie d'emploi	*1975*				*1979*			
	H	*F*	*%*	*N*	*H*	*F*	*%*	*N*
Titulaire	96.8	3.2	100	(343)	96.0	4.0	100	(502)
Agrégé	92.1	7.9	100	(354)	86.5	13.5	100	(492)
Adjoint	84.5	15.5	100	(335)	82.0	18.0	100	(222)
Assistant	71.1	28.9	100	(121)	72.2	27.8	100	(144)
Total	89.1	10.9	100%	(1153)	87.9	12.1	100%	(1360)

SOURCE : Fichier du Vice-rectorat aux affaires professorales et étudiantes.

♦ Scolarité

L'exigence du doctorat ou de son équivalent pour l'obtention d'un poste de professeur est en vigueur dans la plupart des facultés à l'Université Laval; il n'en a cependant pas toujours été ainsi, ce qui explique le bon nombre de professeurs non-détenteurs de ce diplôme. Plus de femmes que d'hommes se retrouvent dans cette situation (61% F — 36% H) en 1979[7], mais le rattrapage qu'elles effectuent depuis 1975 est plus rapide que celui des hommes (Tableau 24). L'analyse des effectifs selon qu'ils possèdent ou non le doctorat révèle également des différences. Sans doctorat, femmes et hommes sont répartis proportionnellement de façon identique dans les deux catégories moyennes. Par contre, plus d'hommes dans cette situation sont titulaires et plus de femmes assistantes. Avec doctorat, 86% des hommes sont titulaires et agrégés par rapport à 66% des femmes (Tableau 25). La variable du diplôme n'explique donc que partiellement la répartition des professeurs féminins et masculins selon les catégories.

[7] Compte-tenu de leur répartition disciplinaire que nous avons vu précédemment.

TABLEAU 24

La répartition et la proportion des femmes et des hommes selon la scolarité, au 1er juin 1975 et 1979 (personnel enseignant) (%)

Sexe	*1975*			*1979*		
	- Doct.	*Doct. +*	*Total*	*- Doct.*	*Doct. +*	*Total*
Masculin	39.8 82.8	60.2 94.6	100 89.5	36.3 81.6	63.7 92.6	100 88.3
Féminin	70.7 17.2	29.3 5.4	100 10.5	61.6 18.4	38.4 7.4	100 11.7
Total	43.1 100% (478)	56.9 100% (632)	100% 100% (1110)	39.3 100% (516)	60.7 100% (797)	100% 100% (1313)

SOURCE : Fichier du Vice-rectorat aux affaires professorales et étudiantes.

TABLEAU 25

La répartition de la scolarité, selon le sexe, au 1er juin 1975 et 1979 (personnel enseignant) (%)

Catégorie	*Moins doctorat*			*Doctorat et plus*		
	H	*F*	*Total*	*H*	*F*	*Total*
1975						
Titulaire	23.7	3.7	20.3	38.8	20.6	37.8
Agrégé	23.2	14.6	21.8	36.3	38.2	36.4
Adjoint	32.3	43.9	34.3	24.6	41.2	25.5
Assistant	20.7	37.8	23.6	0.3	0.0	0.3
Total	100% (396)	100% (82)	100% (478)	100% (598)	100% (34)	100% (632)

TABLEAU 25 - (suite)

Catégorie	*Moins doctorat*			*Doctorat et plus*		
	H	*F*	*Total*	*H*	*F*	*Total*
1979						
Titulaire	26.6	7.4	23.1	48.0	16.9	45.7
Agrégé	30.9	33.7	31.4	38.1	49.2	38.9
Adjoint	18.3	21.1	18.8	13.8	32.2	15.2
Assistant	24.2	37.9	26.7	0.1	1.7	0.3
Total	100% (421)	100% (95)	100% (516)	100% (738)	100% (59)	100% (797)

SOURCE : Fichier du Vice-rectorat aux affaires professorales et étudiantes.

♦ Ancienneté

Comme nous l'avons observé dans les autres secteurs d'emploi, l'ancienneté s'accroît ici aussi de façon significative chez les professeurs de l'Université Laval. Cette constatation s'applique également aux deux sexes mais les femmes conservent en moyenne en 1979 une ancienneté moins grande que les hommes (Tableau 26). Le fait que les professeurs féminins sont en moyenne à l'emploi de l'Université depuis moins longtemps que leurs confrères explique évidemment partiellement leur position moins élevée dans la hiérarchie occupationnelle mais la comparaison des effectifs ayant une même ancienneté amène à conclure que cette variable n'explique pas totalement les différences. En effet, si nous comparons les hommes et les femmes récemment embauchés (0 à 5 ans), ces dernières sont plus concentrées chez les assistantes(ts) (43% F – 23% H) et moins chez les adjointes(ts), agrégées(és) et titulaires. De la même façon, si nous comparons les professeurs les plus anciens à l'Université Laval (15 ans et plus), 91% des hommes sont parvenus au titulariat pour 72% des femmes (Tableau 27). À ancienneté égale, femmes et hommes n'occupent donc pas des postes comparables. Ces différences tendent cependant à s'atténuer depuis 1975, surtout quant à la représentation croissante des femmes dans la catégorie des agrégées(és).

TABLEAU 26

La répartition et la proportion des femmes et des hommes selon l'ancienneté, au 1er juin 1975 et 1979 (personnel enseignant) (%)

Sexe	*1975*				*1979*			
	0 - 5	*6 - 14*	*15 +*	*Total*	*0 - 5*	*6 - 14*	*15+*	*Total*
Masculin	42.4	45.8	11.9	100	29.2	53.0	17.9	100
	34.5	91.3	96.1	88.9	81.3	89.5	95.1	87.8
Féminin	60.9	35.2	3.9	100	48.5	44.8	6.7	100
	15.2	8.7	3.9	11.1	18.7	10.5	4.9	12.2
Total	44.4	44.6	11.0	100%	31.5	52.0	16.5	100%
	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
	(514)	(516)	(127)	(1156)	(428)	(706)	(224)	(1358)

SOURCE : Fichier du Vice-rectorat aux affaires professorales et étudiantes.

◆ **Age**

Le même schéma s'applique relativement à l'âge des professeurs. La moyenne d'âge s'accroît chez l'ensemble des professeurs, les femmes étant cependant en moyenne plus jeunes que leurs confrères (Tableau 28). Les professeurs les plus jeunes occupant le plus souvent les postes d'assistantes(ts) et d'adjointes(ts), il est donc normal que nous retrouvions plus de femmes dans ces catégories. La comparaison des professeurs féminins et masculins démontre cependant que dans cette même catégorie d'âge (34 ans et moins) les hommes se concentrent plus chez les adjointes(ts) et les femmes chez les assistantes(ts). De même, chez les plus âgées(és), les trois-quarts des hommes ont le titre de titulaire et seulement le tiers des femmes (Tableau 29). Globalement, depuis 1975, le pourcentage d'assistantes(ts) s'est légèrement accru, celui des adjointes(ts) a considérablement réduit au profit des agrégés(és) et titulaires. La répartition selon le sexe a cependant peu varié sauf pour la catégorie des agrégées(és) de plus de 35 ans où le pourcentage de femmes a rattrapé et même dépassé celui des hommes.

Nous avons, de plus, pour le personnel enseignant, établi une relation à trois variables entre l'âge, la scolarité et les catégories d'emploi (Tableau 30). Nous pouvons donc établir, de façon précise, que l'âge et la scolarité ne suffisent pas à expliquer la plus grande concentration des femmes chez les assistantes(ts) et leur sous-représentation chez les titulaires. En effet,

TABLEAU 27

La répartition de l'ancienneté, selon le sexe, au 1er juin 1975 et 1979 (personnel enseignant) (%)

Catégorie	*0 - 5 ans*			*6 - 14 ans*			*15 ans et plus*		
	H	*F*	*Total*	*H*	*F*	*Total*	*H*	*F*	*Total*
1975									
Titulaire	4.8	0.0	4.0	41.8	17.8	39.7	94.2	60.0	92.9
Agrégé	29.0	7.9	25.8	41.2	44.4	41.5	5.0	40.0	6.3
Adjoint	47.8	50.0	48.1	15.7	31.1	17.1	0.8	0.0	0.8
Assistant	18.4	42.1	21.9	1.3	6.7	1.7			
Total	100% (435)	100% (76)	100% (511)	100% (471)	100% (45)	100% (516)	100% (121)	100% (5)	100% (126)
1979									
Titulaire	4.6	1.3	4.0	42.7	14.9	39.7	91.6	72.7	90.7
Agrégé	32.2	23.8	30.6	47.1	60.8	48.5	7.9	9.1	8.0
Adjoint	39.9	31.3	38.3	6.6	17.6	7.8	0.5	18.2	1.3
Assistant	23.3	43.8	27.1	3.6	6.8	4.0			
Total	100% (348)	100% (80)	100% (428)	100% (633)	100% (74)	100% (707)	100% (214)	100% (11)	100% (225)

SOURCE : Fichier du Vice-rectorat aux affaires professorales et étudiantes.

TABLEAU 28

La répartition et la proportion des femmes et des hommes selon l'âge au 1er juin 1975 et 1979 (personnel enseignant) (%)

Sexe	1975					1979				
	34 et -	35 à 39	40 à 44	45 et +	Total	34 et -	35 à 39	40 à 44	45 et +	Total
Masculin	28.1 85.3	20.3 88.2	17.3 90.4	34.3 91.9	100 88.9	18.4 81.8	24.5 88.2	18.0 88.5	39.1 90.5	100 87.8
Féminin	39.1 14.7	21.9 11.5	14.8 9.6	24.2 8.1	100 11.1	29.7 18.2	23.6 11.8	17.0 11.5	29.7 9.5	100 12.2
Total	29.3 100% (339)	20.5 100% (237)	17.0 100% (197)	33.2 100% (384)	100% 100% (1157)	19.8 100% (269)	24.4 100% (331)	17.9 100% (243)	37.9 100% (515)	100% 100% (1358)

SOURCE : Fichier du Vice-rectorat aux affaires professorales et étudiantes.

TABLEAU 29

La répartition de l'âge selon le sexe, au 1er juin 1975 et 1979 (personnel enseignant) (%)

Catégorie	*34 ans et moins*			*35 à 39 ans*			*40 à 44 ans*			*45 ans et plus*		
	H	*F*	*Total*	*H*	*F*	*Total*	*H*	*F*	*Total*	*H*	*F*	*Total*
1975												
Titulaire	0.0	0.0	0.0	11.0	3.7	10.2	38.5	5.3	35.5	68.2	29.0	65.0
Agrégé	22.9	4.1	20.2	47.4	29.6	45.3	44.4	36.8	43.7	23.3	35.5	24.3
Adjoint	53.5	40.8	51.6	35.4	40.7	36.0	15.7	57.9	19.8	7.7	32.3	9.7
Assistant	23.6	55.1	28.2	6.6	25.9	8.5	1.1	0.0	1.0	0.9	3.2	1.0
Total	**100% (288)**	**100% (49)**	**100% (337)**	**100% (209)**	**100% (27)**	**100% (236)**	**100% (178)**	**100% (19)**	**100% (197)**	**100% (352)**	**100% (31)**	**100% (38[a])**
1979												
Titulaire	0.0	0.0	0.0	15.7	0.0	13.9	43.7	14.3	40.3	73.4	32.7	69.5
Agrégé	32.1	6.1	27.4	54.6	59.0	55.1	44.2	57.1	46.1	21.5	46.9	23.9
Adjoint	38.9	28.6	37.0	19.8	30.8	21.1	7.4	25.0	9.5	4.7	14.3	5.6
Assistant	29.0	65.3	35.6	9.9	10.3	9.9	4.2	3.6	4.1	0.4	6.1	1.9
Total	**100% (221)**	**100% (49)**	**100% (270)**	**100% (293)**	**100% (39)**	**100% (332)**	**100% (215)**	**100% (28)**	**100% (243)**	**100% (466)**	**100% (49)**	**100% (515)**

SOURCE : Fichier du Vice-rectorat aux affaires professorales et étudiantes.

TABLEAU 30

La répartition de la scolarité par l'âge au 1er juin 1975 et 1979 (personnel enseignant) (%)

Catégorie d'emploi		Moins d'un doctorat					Doctorat et plus				
		34 et -	35 à 39	40 à 44	45 et +	Total	34 et -	35 à 39	40 à 44	45 et +	Total
1975											
Assistant	H	51.6	15.8	4.0	2.1	20.7	0.6	0.8	0.0	0.0	0.3
	F	71.9	43.8	0.0	4.5	37.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
Adjoint	H	42.9	52.6	26.0	14.6	32.3	62.6	25.2	10.7	3.0	24.6
	F	28.1	50.0	75.0	45.5	43.9	83.3	33.3	16.7	0.0	41.2
Agrégé	H	5.6	30.3	42.0	28.5	23.2	36.8	56.9	45.5	17.6	36.3
	F	0.0	6.3	25.0	36.4	14.6	16.7	55.6	66.7	28.6	38.2
Titulaire	H	0.0	1.3	28.0	54.9	23.7	0.0	17.1	43.8	79.4	38.8
	F	0.0	0.0	0.0	13.6	3.7	0.0	11.1	16.7	71.4	20.6
Total	H	31.8	19.2	12.6	36.4	100%	25.9	20.6	20.2	33.3	100%
		100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
		(126)	(76)	(50)	(144)	(396)	(155)	(123)	(121)	(199)	(598)
Total	F	39.0	19.5	14.6	22.8	100%	35.3	26.5	17.6	20.6	100%
		100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
		(32)	(16)	(12)	(22)	(82)	(12)	(9)	(6)	(7)	(34)

TABLEAU 30 - (suite)

Catégorie d'emploi		Moins d'un doctorat					Doctorat et plus				
		34 et -	35 à 39	40 à 44	45 et +	Total	34 et -	35 à 39	40 à 44	45 et +	Total
1979											
Assistant	H	61.8	32.2	12.7	1.2	24.2	0.0	0.0	0.7	0.0	0.1
	F	87.5	20.0	7.7	10.0	37.9	8.3	0.0	0.0	0.0	1.7
Adjoint	H	26.5	32.2	15.9	6.6	18.3	51.8	13.6	4.2	3.9	13.8
	F	9.4	30.0	30.8	23.3	21.1	83.3	33.3	23.1	0.0	32.2
Agrégé	H	11.8	31.1	44.4	37.3	30.9	48.2	66.2	44.8	11.2	38.1
	F	3.1	50.0	53.8	46.7	33.7	8.3	66.7	69.2	43.8	49.2
Titulaire	H	0.0	4.4	27.0	54.8	26.6	0.0	20.2	50.3	84.9	48.0
	F	0.0	0.0	7.7	20.0	7.4	0.0	0.0	7.7	56.3	16.9
Total	H	24.2	21.4	15.0	39.4	100%	15.2	26.8	19.4	38.6	100%
		100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
		(102)	(90)	(63)	(166)	(421)	(112)	(198)	(143)	(285)	(738)
Total	F	33.7	21.1	13.7	31.6	100%	20.3	30.5	22.0	27.1	100%
		100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
		(32)	(20)	(13)	(30)	(95)	(12)	(18)	(13)	(16)	(59)

SOURCE : Fichier du Vice-rectorat aux affaires professorales et étudiantes.

plus jeunes (34 ans et moins) et sans doctorat, 61% des hommes sont assistants relativement à 87% des femmes. À l'autre extrémité de l'échelle, avec doctorat et âgés de 45 ans et plus, 85% des hommes sont titulaires et 56% des femmes.

Ainsi, le fait de détenir ou non le doctorat et d'être plus jeune ou plus âgé n'explique pas entièrement que les hommes et les femmes ne se retrouvent pas dans les mêmes catégories chez le personnel enseignant.

En résumé, le secteur du personnel enseignant est celui où les femmes sont le moins représentées à l'Université Laval, leur proportion n'étant que de 12%. Comme ce pourcentage est quasi identique à celui de 1975, on ne peut estimer qu'un redressement est amorcé pour corriger cet état de fait.

Par ailleurs, en 1979, les professeurs féminins sont proportionnellement plus représentés dans les postes d'assistantes(ts), d'adjointes(ts) et d'agrégées(és)[8] alors que les professeurs masculins se concentrent en plus grand nombre parmi les titulaires. Le fait que les femmes détiennent moins souvent le diplôme de doctorat et qu'elles soient en moyenne plus jeunes et depuis moins longtemps à l'emploi de l'Université Laval que les hommes, constitue évidemment un facteur d'explication partiel de cette répartition. Cependant, nous pouvons noter que les hommes avec les mêmes caractéristiques s'en tirent mieux, c'est-à-dire qu'ils détiennent en moyenne un meilleur poste.

On peut donc dire que les professeurs féminins et masculins ne se répartissent pas encore également parmi les différentes catégories d'emploi, mais que depuis 1975 de légères améliorations sont perceptibles. Le problème le plus crucial de ce secteur d'emploi constitue, à coup sûr, la faible représentation féminine qui, elle, n'a pas changé depuis les cinq dernières années.

À l'Université Laval, les femmes sont donc très majoritairement concentrées dans le secteur qui donne accès le plus indirectement à la définition et à la réalisation des buts de l'Université : celui du personnel de soutien. Elles sont par ailleurs très faiblement représentées à l'intérieur du personnel enseignant, secteur qui participe le plus directement à ces mêmes buts. On les retrouve enfin minoritaires dans le secteur intermédiaire du

[8] Cette augmentation proportionnelle des femmes chez les agrégées(és) constitue une nouveauté par rapport à 1975.

personnel professionnel et administratif. La situation ne s'est que très peu transformée dans les cinq dernières années.

En ce qui concerne les catégories d'emploi occupées, les femmes sont concentrées, dans le personnel de soutien, chez les employées (és) de bureau. Elles sont proportionnellement plus nombreuses à occuper des postes semi-professionnels dans le personnel administratif et professionnel et peu représentées dans le groupe des responsables administratifs. Enfin, dans le personnel enseignant, les femmes sont plus nombreuses chez les assistants et pratiquement absentes chez les titulaires.

Le niveau de scolarité ne semble pas expliquer totalement ces différences dans la répartition des femmes et des hommes dans les diverses catégories d'emploi. Plus scolarisées que les hommes chez les employées (és) de soutien, les femmes se retrouvent en effet plus dans les emplois de bureau quelle que soit leur scolarité. Moins scolarisées que les hommes chez les professionnelles (ls), administratrices (eurs) et surtout chez les professeurs, les femmes s'en tirent cependant moins bien que leurs collègues aux caractéristiques comparables.

Le niveau du poste occupé n'est sans doute pas étranger à une moyenne d'âge plus jeune et une ancienneté moyenne moins importante chez les femmes que chez les hommes. Encore ici, cependant, à caractéristiques comparables quant à ces deux variables, les employés masculins occupent plus fréquemment de meilleurs postes.

Nous n'avons pas analysé l'ensemble des facteurs qui expliquent les différences de catégorie occupée selon le sexe. Des facteurs tels ceux mentionnés dans d'autres études, comme l'ancienneté occupationnelle globale, la valorisation plus grande de l'expérience préalable des hommes, la valorisation plus grande des diplômes chez les hommes par les employeurs, la non-reconnaissance des capacités, motivations et aspirations professionnelles des femmes sont tous des facteurs parmi tant d'autres qui peuvent expliquer les différences de postes occupés par les femmes et par les hommes. Nous n'abordons pas ces questions dans cette étude, mais souhaitons qu'elles soient analysées ultérieurement.

Une dernière observation mérite notre attention. Nous savions déjà, par le rapport de la Commission d'étude sur l'avenir de l'Université Laval, que l'ancienneté devenait, depuis quelques années, de plus en plus importante dans le corps professoral. Nous constatons maintenant que ce phénomène s'applique à tous les secteurs d'emplois à l'Université. Cette réduction de la mobilité vers des emplois à l'extérieur du milieu universitaire, entraîne évidemment un vieillissement de la moyenne des employées (és) et une diminution importante dans le taux de renouvellement du personnel. Comme parallèlement, le critère de l'ancienneté est devenu prépondérant

dans le processus de promotion (sauf chez les professeurs) et que les femmes cumulent en moyenne une ancienneté moindre, leur possibilité d'accès à des postes de niveau supérieur s'en trouve réduite d'autant.

III - LA RÉMUNÉRATION

La rémunération attachée à un emploi constitue certainement un des indicateurs importants de la valorisation qu'on lui accorde. À ce titre, il nous est apparu utile de porter une attention spéciale à cet aspect du travail des femmes à l'Université Laval. Nous avons donc relevé les salaires des femmes et des hommes de chacun des secteurs et, à l'intérieur de ceux-ci, de chacune des catégories, puis, comme précédemment, nous avons croisé ces résultats avec les trois variables de la scolarité, de l'ancienneté à l'Université Laval et de l'âge. De plus, cette comparaison entre les salaires féminins et masculins a été établie pour les années 1975 et 1979 afin de saisir les tendances depuis les cinq dernières années.

Comme les études sur la rémunération incluent de plus en plus souvent une analyse des avantages sociaux, nous les avons également traités à l'intérieur de ce chapitre.

1. Le salaire

Nous avons regroupé, pour l'analyse de la rémunération, le personnel de soutien, le personnel administratif et professionnel et le personnel enseignant car les mêmes conclusions s'appliquent aux trois secteurs.

Dans les trois cas, l'observation suivante peut être constatée : les femmes se retrouvent largement majoritaires au niveau des salaires moyens, les hommes sont proportionnellement plus nombreux à obtenir les salaires les plus élevés et les femmes proportionnellement plus nombreuses à recevoir les salaires les plus bas. Le schéma est valable à l'intérieur de chacune des catégories et ne varie pas, quelle que soit la variable contrôle introduite. De plus, depuis 1975, même si les moyennes salariales ont augmenté dans les trois secteurs, la répartition selon le sexe est demeurée à peu près inchangée sauf pour le personnel enseignant.

Nous avons choisi un exemple dans chacun des secteurs pour illustrer le modèle dégagé.

Chez les employés de soutien, en 1979, 63% des effectifs reçoivent des salaires entre $10,000 et $15,000 ce qui représente 81% des femmes et 42% des hommes du secteur. Nous retrouvons ceux-ci en plus grande proportion parmi les salaires de $15,000 et plus (14% F — 58% H) et en plus faible proportion parmi les salaires de $10,000 et moins (4% F — 0% H).

De même, chez le personnel administratif et professionnel, nous pouvons examiner les salaires des hommes et des femmes en fonction de leur scolarité. Sans premier cycle, 90% des femmes reçoivent des salaires de moins de $25,000 et 60% des hommes des salaires de plus de $25,000. Avec le diplôme de premier cycle, 88% des femmes obtiennent moins de $30,000 et 51% des hommes plus de $30,000. Le niveau de scolarité n'influence donc pas vraiment la rémunération, car quelle que soit leur scolarité, les femmes reçoivent, en moyenne, des salaires moins élevés.

Un dernier exemple peut être tiré de l'analyse de la rémunération du personnel enseignant en fonction de l'âge des professeurs. À l'intérieur de toutes les catégories d'âge des professeurs, les femmes sont plus nombreuses (en proportion) à recevoir les plus bas salaires et les hommes plus nombreux à obtenir les plus élevés[1].

C'est précisément cette même constatation qui ressort, qu'il s'agisse de la catégorie d'emploi, de la scolarité, de l'ancienneté et de l'âge, dans les trois secteurs[2]. Nous n'avons donc pas jugé opportun de présenter l'analyse détaillée que le lecteur aura cependant le loisir d'examiner dans les tableaux 31 à 45.

Outre ces premières conclusions, certains points particuliers méritent également d'être notés.

Mentionnons d'abord que les salaires de moins de $10,000 sont devenus très rares à l'Université Laval en 1979. Cependant, 100% des gens qui en reçoivent sont des femmes[3].

---

1 Nous avons exclu de l'analyse salariale du personnel enseignant les salaires de tous ceux qui reçoivent des suppléments administratifs (deux fois plus d'hommes que de femmes) afin de ne pas biaiser les résultats.

2 Sauf relativement au salaire en fonction de la catégorie d'emploi chez le personnel enseignant où les écarts sont quasi négligeables.

3 42 femmes employées de soutien dont 37 du groupe métier et 5 du groupe bureau. Nous savons que certaines fonctions comportent des horaires spécifiques. Nous n'avons pas vérifié si ces employées occupaient ces dernières.

TABLEAU 31

La répartition de la rémunération, selon le sexe, au 1er juin 1975 et 1979 (personnel de soutien) (%)

Salaire	*1975*			*1979*		
	H	*F*	*Total*	*H*	*F*	*Total*
Moins $10 000	37.2	80.6	61.3	0.0	4.0	2.1
$10 000 à $14 999	51.7	18.6	33.3	42.1	81.4	63.8
$15 000 et plus	11.1	0.8	5.3	57.9	14.6	34.0
Total	100% (741)	100% (925)	100% (1666)	100% (841)	100% (1041)	100% (1882)

SOURCE : Fichier du Service du personnel.

TABLEAU 32

La répartition de la rémunération par la catégorie d'emploi, au 1er juin 1975 et 1979 (personnel de soutien) (%)

Salaire	*Métier*			*Technique*			*Bureau*		
	H	*F*	*Total*	*H*	*F*	*Total*	*H*	*F*	*Total*
1975									
Moins de $10 000	56.1	96.4	66.2	7.8	39.2	16.2	53.0	84.2	79.3
$10 000 à $14 999	43.9	3.6	33.8	63.0	53.9	60.6	47.0	15.8	20.7
$15 000 et plus	0.0	0.0	0.0	29.2	6.9	23.2	0.0	0.0	0.0
Total	**100% (328)**	**100% (110)**	**100% (438)**	**100% (281)**	**100% (102)**	**100% (383)**	**100% (132)**	**100% (713)**	**100% (845)**
1979									
Moins de $10 000	0.0	37.0	7.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.6	0.5
$10 000 à $14 999	69.8	60.0	67.8	5.3	43.9	16.5	43.2	89.6	82.6
$15 000 et plus	30.2	3.0	24.7	94.7	56.1	83.5	56.8	9.8	16.9
Total	**100% (394)**	**100% (100)**	**100% (494)**	**100% (301)**	**100% (123)**	**100% (424)**	**100% (146)**	**100% (818)**	**100% (964)**

SOURCE : Fichier du Service du personnel.

TABLEAU 33

La répartition de la rémunération par la scolarité, au 1er juin 1975 et 1979 (personnel de soutien) (%)

Salaire	*Moins Sec. V.*			*Sec. V et plus*		
	H	*F*	*Total*	*H*	*F*	*Total*
1975						
Moins $10 000	46.5	83.5	61.0	23.3	79.4	61.6
$10 000 à $14 999	49.9	16.1	36.7	54.4	19.7	30.7
$15 000 et plus	3.6	0.4	2.3	22.3	0.9	7.7
Total	100% (445)	100% (285)	100% (730)	100% (296)	100% (640)	100% (936)
1979						
Moins $10 000	0.0	14.5	5.3	0.0	0.0	0.0
$10 000 à $14 999	52.3	75.1	60.7	27.3	83.8	66.1
$15 000 et plus	47.7	10.4	34.0	72.7	16.2	33.9
Total	100% (497)	100% (289)	100% (786)	100% (344)	100% (752)	100% (1096)

SOURCE : Fichier du Service du personnel.

TABLEAU 34

La répartition de la rémunération par l'ancienneté à l'Université Laval, au 1er juin 1975 et 1979 (personnel de soutien) (%)

Salaire	*0 - 2 ans*			*3 - 9 ans*			*10 ans et plus*		
	H	*F*	*Total*	*H*	*F*	*Total*	*H*	*F*	*Total*
1975									
Moins de $10 000	61.4	92.6	83.7	32.7	78.8	57.3	29.0	53.1	38.0
$10 000 à $14 999	37.9	6.9	15.7	54.1	20.8	36.3	56.7	44.5	52.2
$15 000 et plus	0.7	0.5	0.6	13.2	0.5	6.4	14.3	2.3	9.9
Total	**100% (145)**	**100% (364)**	**100% (509)**	**100% (379)**	**100% (433)**	**100% (812)**	**100% (217)**	**100% (128)**	**100% (345)**
1979									
Moins de $10 000	0.0	0.0	0.0	0.0	1.6	1.0	0.0	12.2	4.9
$10 000 à $14 999	62.0	97.8	86.6	51.1	85.5	72.3	29.4	58.4	41.2
$15 000 et plus	38.0	2.2	13.4	48.9	12.9	26.7	70.6	29.4	53.9
Total	**100% (121)**	**100% (267)**	**100% (388)**	**100% (309)**	**100% (495)**	**100% (804)**	**100% (411)**	**100% (279)**	**100% (690)**

SOURCE : Fichier du Service du personnel.

TABLEAU 35

La répartition de la rémunération par l'âge, au 1er juin 1975 et 1979 (personnel de soutien) (%)

Salaire	*Moins de 30 ans*			*30 à 34 ans*			*35 à 39 ans*			*40 ans et plus*		
	H	*F*	*Total*	*H*	*F*	*Total*	*H*	*F*	*Total*	*H*	*F*	*Total*
1975												
Moins de $10 000	39.6	88.9	75.1	18.9	64.4	39.8	27.3	70.8	45.8	45.1	71.9	56.2
$10 000 à $14 999	55.0	10.7	23.1	56.6	34.6	46.5	52.3	27.7	41.8	47.9	26.8	39.2
$15 000 et plus	5.4	0.4	1.8	24.6	1.0	13.7	20.5	1.5	12.4	7.0	1.3	4.7
Total	100% (202)	100% (522)	100% (724)	100% (122)	100% (104)	100% (226)	100% (88)	100% (65)	100% (153)	100% (328)	100% (231)	100% (559)
1979												
Moins de $10 000	0.0	0.0	0.0	0.0	1.7	0.9	0.0	2.9	1.2	0.0	13.5	5.6
$10 000 à $14 999	68.9	93.3	87.6	24.1	75.1	50.4	22.3	76.0	45.3	46.5	65.4	54.3
$15 000 et plus	31.1	6.7	12.4	75.9	22.9	48.7	77.7	21.2	53.5	53.5	21.1	40.2
Total	100% (151)	100% (492)	100% (643)	100% (170)	100% (179)	100% (349)	100% (135)	100% (104)	100% (243)	100% (381)	100% (266)	100% (647)

SOURCE : Fichier du Service du personnel.

TABLEAU 36

La répartition de la rémunération, selon le sexe, au 1er juin 1975 et 1979 (personnel administratif et professionnel) (%)

Salaire	*1975*			*1979*		
	H	*F*	*Total*	*H*	*F*	*Total*
Moins de $15 000	27.0	65.5	36.5	0.4	0.0	0.3
$15 000 à $19 999	39.1	28.8	36.5	7.2	26.3	12.4
$20 000 à $24 999	23.9	5.0	19.3	23.8	46.9	30.1
$25 000 à $29 999	4.3	0.7	3.4	28.2	19.0	25.7
$30 000 et plus	5.7	0.0	4.3	40.4	7.8	31.5
Total	100% (422)	100% (139)	100% (561)	100% (475)	100% (179)	100% (654)

SOURCE : Fichier du Service du personnel.

* Un tableau concernant le personnel administratif et professionnel n'a pu être inclu compte-tenu des ajustements faits pour la catégorie 9.

TABLEAU 37

La répartition de la rémunération par la scolarité, au 1er juin 1975 et 1979 (personnel administratif et professionnel) (%)

Salaire	*Moins 1er cycle*			*1er cycle et plus*		
	H	*F*	*Total*	*H*	*F*	*Total*
1975						
Moins de $15 000	32.8	77.0	45.0	22.2	53.1	29.1
$15 000 à $19 999	45.6	20.3	38.7	33.3	37.5	34.3
$20 000 à $24 999	19.0	1.4	14.1	28.0	9.4	23.9
$25 000 à $29 999	0.5	1.4	0.7	7.6	0.0	5.9
$30 000 et plus	2.1	0.0	1.5	8.9	0.0	6.9
Total	100% (195)	100% (74)	100% (269)	100% (225)	100% (64)	100% (289)
1979						
Moins de $15 000	1.0	0.0	0.7	0.0	0.0	0.0
$15 000 à $19 999	11.4	44.4	21.3	3.8	8.0	4.8
$20 000 à $24 999	28.1	46.7	33.7	20.5	47.7	27.4
$25 000 à $29 999	32.4	5.6	24.3	24.7	31.8	26.5
$30 000 et plus	28.1	3.3	20.0	51.0	12.5	41.5
Total	100% (210)	100% (90)	100% (300)	100% (263)	100% (88)	100% (351)

SOURCE : Fichier du Service du personnel.

TABLEAU 38

La répartition de la rémunération par l'ancienneté à l'Université Laval, au 1er juin 1975 et 1979 (personnel administratif et professionnel) (%)

Salaire	*0 - 2 ans*			*3 - 9 ans*			*10 ans et plus*		
	H	*F*	*Total*	*H*	*F*	*Total*	*H*	*F*	*Total*
1975									
Moins de $15 000	44.6	74.0	53.7	23.3	58.9	30.9	15.4	63.6	27.0
$15 000 à $19 999	30.4	22.0	27.0	41.3	33.9	39.7	44.2	30.3	40.9
$20 000 à $24 999	21.4	4.0	16.0	24.3	7.1	20.6	26.0	3.0	20.4
$25 000 à $29 999	1.8	0.0	1.2	6.3	0.0	5.0	2.9	3.0	2.9
$30 000 et plus	1.8	0.0	1.2	4.9	0.0	3.8	11.5	0.0	8.8
Total	100% (112)	100% (50)	100% (162)	100% (206)	100% (56)	100% (262)	100% (104)	100% (33)	100% (137)
1979									
Moins de $15 000	1.2	0.0	0.8	0.5	0.0	0.4	0.0	0.0	0.0
$15 000 à $19 999	20.7	21.6	21.0	4.7	23.2	10.3	3.9	33.3	10.6
$20 000 à $24 999	36.6	48.6	40.3	25.3	53.7	33.8	17.2	36.7	21.7
$25 000 à $29 999	18.3	24.3	20.2	34.2	17.1	29.0	26.6	18.3	24.7
$30 000 et plus	23.0	5.4	17.6	35.3	6.1	26.5	52.2	11.7	43.0
Total	100% (82)	100% (37)	100% (119)	100% (190)	100% (82)	100% (272)	100% (203)	100% (60)	100% (263)

SOURCE : Fichier du Service du personnel.

TABLEAU 39

La répartition de la rémunération par l'âge, au 1er juin 1975 et 1979 (personnel administratif et professionnel) (%)

Salaire	*Moins de 30 ans*			*30 à 34 ans*			*35 à 39 ans*			*40 ans et plus*		
	H	*F*	*Total*	*H*	*F*	*Total*	*H*	*F*	*Total*	*H*	*F*	*Total*
1975												
Moins de $15 000	60.6	83.3	68.9	25.2	46.7	29.7	13.2	66.7	23.1	12.5	53.5	21.2
$15 000 à $19 999	31.9	16.7	26.4	48.7	53.3	49.7	41.5	33.3	40.0	36.3	27.9	34.5
$20 000 à $24 999	7.4	0.0	4.7	24.3	0.0	19.3	35.8	0.0	29.2	29.4	16.3	26.6
$25 000 à $29 999	0.0	0.0	0.0	1.7	0.0	1.4	5.7	0.0	4.6	8.1	2.3	6.9
$30 000 et plus	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	3.8	0.0	3.1	13.8	0.0	10.8
Total	100% (94)	100% (54)	100% (148)	100% (115)	100% (30)	100% (145)	100% (53)	100% (12)	100% (65)	100% (160)	100% (43)	100% (203)
1979												
Moins de $15 000	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
$15 000 à $19 999	29.2	39.0	32.7	6.9	26.0	13.2	2.0	12.9	4.5	2.0	24.6	7.0
$20 000 à $24 999	55.6	56.1	55.8	30.4	52.0	37.5	16.7	38.7	21.8	11.6	38.6	17.6
$25 000 à $29 999	12.5	4.9	9.7	34.8	22.0	30.3	31.4	35.5	32.3	30.2	19.3	27.7
$30 000 et plus	1.4	0.0	0.9	28.4	0.0	19.1	50.0	12.9	41.4	55.8	17.5	47.3
Total	100% (71)	100% (41)	100% (112)	100% (102)	100% (50)	100% (152)	100% (102)	100% (31)	100% (133)	100% (198)	100% (57)	100% (255)

SOURCE : Fichier du Service du personnel.

TABLEAU 40

La répartition de la rémunération sans supplément, selon le sexe au 1er juin 1975 et 1979 (personnel enseignant) (%)

Salaire	*1975*			*1979*		
	H	*F*	*Total*	*H*	*F*	*Total*
$24 999 et moins	45.8	77.0	49.6	7.5	19.1	9.1
$25 000 à $29 999	31.5	19.7	30.1	14.9	23.7	16.0
$30 000 à $34 999	14.9	3.3	13.5	25.2	26.3	25.4
$35 000 à $39 999	3.5	0.0	3.1	33.1	24.3	31.9
$40 000 et plus	4.3	0.0	3.8	14.3	6.6	17.6
Total	**100% (886)**	**100% (122)**	**100% (1008)**	**100% (995)**	**100% (152)**	**100% (1147)**

SOURCE : Fichier du Vice-rectorat aux affaires professorales et étudiantes.

TABLEAU 41

La répartition de la rémunération sans supplément par la catégorie d'emploi, au 1er juin 1975 et 1979 (personnel enseignant) (%)

Salaire	Assistant			Adjoint			Agrégé			Titulaire		
	H	*F*	*Total*	*H*	*F*	*Total*	*H*	*F*	*Total*	*H*	*F*	*Total*
1975												
$24 999 et moins	98.8	100.0	99.2	80.1	93.6	82.2	38.0	46.4	38.8	0.0	0.0	0.0
$25 000 à $29 999	0.0	0.0	0.0	9.0	4.3	8.3	52.0	53.6	52.1	43.3	70.0	44.3
$30 000 à $34 999	1.2	0.0	0.8	1.5	2.0	1.6	3.2	0.0	2.9	46.8	30.0	46.2
$35 000 à $39 999	0.0	0.0	0.0	3.7	0.0	3.2	2.2	0.0	2.0	6.0	0.0	5.7
$40 000 et plus	0.0	0.0	0.0	5.6	0.0	4.8	4.7	0.0	4.2	4.0	0.0	3.8
Total	**100% (86)**	**100% (35)**	**100% (121)**	**100% (267)**	**100% (47)**	**100% (314)**	**100% (279)**	**100% (28)**	**100% (307)**	**100% (252)**	**100% (10)**	**100% (262)**
1979												
$24 999 et moins	63.7	71.8	66.0	5.2	2.6	4.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
$25 000 à $29 999	35.3	28.2	33.3	56.6	63.2	57.8	4.3	0.0	3.8	0.0	0.0	0.0
$30 000 à $34 999	1.0	0.0	0.7	25.4	23.7	25.1	55.5	56.4	55.6	0.0	0.0	0.0
$35 000 à $39 999	0.0	0.0	0.0	12.1	10.5	11.8	34.8	41.8	35.7	50.9	52.6	51.0
$40 000 et plus	0.0	0.0	0.0	0.6	0.0	0.5	5.4	1.8	4.9	49.1	47.4	49.0
Total	**100% (102)**	**100% (39)**	**100% (141)**	**100% (173)**	**100% (38)**	**100% (211)**	**100% (371)**	**100% (55)**	**100% (426)**	**100% (349)**	**100% (19)**	**100% (363)**

SOURCE : Fichier du Vice-rectorat aux affaires professorales et étudiantes.

TABLEAU 42

La répartition de la rémunération sans supplément par la scolarité, au 1er juin 1975 et 1979 (personnel enseignant) (%)

Salaire	*Moins doctorat*			*Doctorat et plus*		
	H	*F*	*Total*	*H*	*F*	*Total*
1975						
$24 999 et moins	60.1	80.5	63.8	36.5	66.7	38.3
$25 000 à $29 999	21.0	18.2	20.5	37.1	27.3	36.5
$30 000 à $34 999	14.3	1.3	11.9	16.1	6.1	15.5
$35 000 à $39 999	3.2	0.0	2.6	3.9	0.0	3.7
$40 000 et plus	1.5	0.0	1.2	6.5	0.0	6.1
Total	100% (343)	100% (77)	100% (420)	100% (510)	100% (33)	100% (543)
1979						
$24 999 et moins	19.7	30.1	21.6	0.5	1.7	0.6
$25 000 à $29 999	19.7	21.7	20.0	12.6	27.6	14.0
$30 000 à $34 999	17.4	24.1	18.7	30.1	31.0	30.2
$35 000 à $39 999	25.3	20.5	24.4	36.1	29.3	35.5
$40 000 et plus	13.0	3.6	15.3	20.6	10.3	19.7
Total	100% (356)	100% (83)	100% (439)	100% (601)	100% (58)	100% (659)

SOURCE : Fichier du Vice-rectorat aux affaires professorales et étudiantes.

TABLEAU 43

La répartition de la rémunération sans supplément par l'ancienneté, au 1er juin 1975 et 1979 (personnel enseignant) (%)

Salaire	*Moins de 6 ans*			*6 à 14 ans*			*15 ans et plus*		
	H	*F*	*Total*	*H*	*F*	*Total*	*H*	*F*	*Total*
1975									
$24 999 et moins	73.1	95.9	76.6	28.5	53.5	31.0	1.0	0.0	1.0
$25 000 à $29 999	16.3	2.7	14.2	48.6	44.2	48.1	27.6	60.0	29.1
$30 000 à $34 999	3.0	1.4	2.7	16.2	2.3	14.8	59.2	40.0	58.2
$35 000 à $39 999	3.5	0.0	2.9	2.9	0.0	2.6	6.1	0.0	5.8
$40 000 et plus	4.2	0.0	3.5	3.9	0.0	3.5	6.1	0.0	5.8
Total	100% (405)	100% (74)	100% (479)	100% (383)	100% (43)	100% (426)	100% (98)	100% (5)	100% (103)
1979									
$24 999 et moins	18.3	36.5	21.6	3.0	3.0	2.9	0.0	0.0	0.0
$25 000 à $29 999	37.8	35.1	37.3	4.7	14.9	5.9	0.0	0.0	0.0
$30 000 à $34 999	29.6	18.9	27.6	30.2	35.8	30.8	0.6	18.2	1.8
$35 000 à $39 999	10.4	9.5	10.2	47.5	38.8	46.5	33.8	36.4	33.9
$40 000 et plus	4.0	0.0	3.2	14.6	7.5	13.8	65.6	45.5	64.3
Total	100% (328)	100% (74)	100% (402)	100% (507)	100% (67)	100% (574)	100% (160)	100% (11)	100% (171)

SOURCE : Fichier du Vice-rectorat aux affaires professorales et étudiantes.

TABLEAU 44

La répartition de la rémunération sans supplément par l'âge, au 1er juin 1975 et 1979 (personnel enseignant) (%)

Salaire	*Moins de 34 ans*			*35 à 39 ans*			*40 à 44 ans*			*45 ans et plus*		
	H	*F*	*Total*	*H*	*F*	*Total*	*H*	*F*	*Total*	*H*	*F*	*Total*
1975												
$24 999 et moins	92.3	100.0	93.5	64.5	92.6	68.1	18.9	72.2	24.8	3.1	25.0	5.1
$25 000 à $29 999	3.7	0.0	3.1	27.3	3.7	24.3	62.9	27.9	59.0	44.9	64.9	47.6
$30 000 à $34 999	0.0	0.0	0.6	1.1	3.7	1.4	9.1	0.0	8.1	40.1	10.7	37.5
$35 000 à $39 999	2.6	0.0	2.2	1.6	0.0	1.4	3.5	0.0	3.1	5.6	0.0	5.1
$40 000 et plus	0.7	0.0	0.6	5.5	0.0	4.8	5.6	0.0	5.0	6.3	0.0	5.7
Total	100% (273)	100% (49)	100% (322)	100% (183)	100% (27)	100% (210)	100% (143)	100% (18)	100% (161)	100% (287)	100% (28)	100% (315)
1979												
$24 999 et moins	27.1	54.2	32.2	5.6	5.6	5.6	2.4	4.0	2.6	0.3	0.0	0.2
$25 000 à $29 999	46.4	39.6	45.1	18.7	33.3	20.5	2.4	8.0	3.1	0.3	7.0	1.0
$30 000 à $34 999	25.1	6.2	21.6	57.9	58.3	58.0	27.6	44.0	29.7	1.6	11.6	2.7
$35 000 à $39 999	1.4	0.0	1.2	17.5	2.8	15.6	62.9	44.0	60.5	47.8	58.1	48.9
$40 000 et plus	0.0	0.0	0.0	0.4	0.0	0.3	4.7	0.0	4.1	50.0	23.3	47.2
Total	100% (207)	100% (48)	100% (255)	100% (252)	100% (36)	100% (288)	100% (170)	100% (25)	100% (196)	100% (366)	100% (43)	100% (409)

SOURCE : Fichier du Vice-rectorat aux affaires professorales et étudiantes.

TABLEAU 45

La moyenne salariale des femmes et des hommes par la catégorie et par l'âge, au 1er juin 1975 et 1979 (personnel enseignant)

Catégorie d'emploi		*Moins de 35 ans*			*35 à 39 ans*			*40 à 44 ans*			*45 ans et plus*		
		H	*F*	*écart*	*H*	*F*	*écart*	*H*	*F*	*écart*	*H*	*F*	*écart*
Assistant	1975	17 172.16	16 353.07	4.8									
	1979	23 516.42	23 230.23	1.2									
Adjoint	1975	20 729.89	20 236.40	2.4	25 179.04	22 409.18	11.0						
	1979	27 638.36	26 899.86	2.7	29 976.66	29 705.58	0.9						
Agrégé	1975				26 181.97	24 231.25	7.5	29 102.95	25 644.29	11.9	29 444.00	26 818.15	8.9
	1979				33 476.04	32 434.44	3.1	36 584.36	34 687.25	5.2	39 256.85	37 265.15	5.1
Titulaire	1975										33 299.26	29 691.44	10.8
	1979										42 963.06	40 474.25	6.2

* Ont été exclues les moyennes de salaires pour les catégories et groupes d'âge en 1979 où le nombre d'individus selon le sexe était inférieur à 10.

SOURCE : Fichier du Vice-rectorat aux affaires professorales et étudiantes.

Par ailleurs, si on considère les salaires moyens des trois secteurs, on constate que ceux des femmes sont inférieurs pour toutes les catégories d'emploi.

L'écart entre les salaires des femmes et des hommes est demeuré stable depuis cinq ans, dans les catégories métier et bureau du personnel de soutien. Il s'est accru de 6% dans la catégorie technique, catégorie où la moyenne salariale est la plus élevée du secteur et où les femmes ne comptent que pour 29% des effectifs (Tableau 46).

Au niveau du personnel administratif et professionnel, l'écart est demeuré stable au cours de la période (Tableau 47).

La plus nette amélioration est à signaler du côté du personnel enseignant où les différences des moyennes salariales entre femmes et hommes sont, en 1979, quasi inexistantes si ce n'est un écart de 4% chez les titulaires (Tableau 48). L'examen de ces moyennes salariales en fonction de l'âge laisse cependant voir des écarts plus élevés chez les plus âgées(és) (Tableau 45). Nous ne savons pas si ceux-ci s'expliquent par les différences d'échelon ou par d'autres facteurs.

TABLEAU 46

La moyenne salaire et la moyenne d'âge des femmes et des hommes au 1er juin 1975 et 1979 (personnel de soutien)

Catégorie d'emploi	*Moyenne de salaire*		*Écart*	*Nombre*		*Moyenne d'âge*	
	H	*F*	%	*H*	*F*	*H*	*F*
1975							
Métier	$ 9 819.57	$ 6 717.55	31.6	328	110	44.5	44.4
Technique	$13 137.41	$11 204.61	14.7	281	102	35.4	30.5
Bureau	$ 9 524.85	$ 8 755.20	8.1	132	713	35.1	30.6
1979							
Métier	$14 286.48	$10 207.16	28.5	394	100	43.5	47.2
Technique	$20 667.79	$16 347.83	20.9	301	123	37.8	32.0
Bureau	$14 690.41	$13 349.99	9.1	146	818	36.5	32.3

SOURCE : Fichier du Service du personnel.

TABLEAU 47

La moyenne salaire et la moyenne d'âge des femmes et des hommes au 1er juin 1975 et 1979 (personnel administratif et professionnel)[1]

Année	*Moyenne de salaire*		*Écart*	*Nombre*		*Moyenne d'âge*	
	H	*F*	%	*H*	*F*	*H*	*F*
1975	$18 993.48	$14 865.85	21.7	371	101	38.2	34.7
1979	$28 838.91	$23 017.63	20.2	474	179	40.0	37.4

SOURCE : Fichier du service du personnel.

[1] Les moyennes, pour chaque catégorie d'emploi, n'ont pu être incluses compte-tenu des ajustements faits pour la catégorie 9.

TABLEAU 48

La moyenne salaire et la moyenne d'âge des femmes et des hommes au 1er juin 1975 et 1979 (personnel enseignant)

Catégorie d'emploi	*Moyenne de salaire*		*Écart*	*Nombre*		*Moyenne d'âge*	
	H	*F*	%	*H*	*F*	*H*	*F*
1975							
Titulaire	$32 229.36	$29 262.09	9.2	332	11	50.1	49.8
Agrégé	$27 284.99	$25 502.14	6.5	326	28	40.7	43.5
Adjoint	$23 413.39	$22 228.30	5.1	283	52	35.6	38.1
Assistant	$17 832.31	$16 767.77	6.0	86	35	32.1	30.8
1979							
Titulaire	$41 695.36	$39 979.05	4.1	482	20	49.6	50.2
Agrégé	$35 130.89	$34 626.42	1.4	427	65	40.7	42.9
Adjoint	$29 891.42	$29 920.67	0.1	182	40	36.4	38.7
Assistant	$23 777.89	$23 611.66	0.7	104	40	33.2	31.7

SOURCE : Fichier du Vice-rectorat aux affaires professorales et étudiantes.

Globalement, les femmes sont donc beaucoup moins représentées dans les deux secteurs les mieux rémunérés à l'Université Laval, soit le personnel enseignant et le personnel administratif et professionnel.

À l'intérieur des trois secteurs, elles se retrouvent proportionnellement plus nombreuses que les hommes dans les catégories où les salaires sont moins élevés[4].

De plus, à l'intérieur même des catégories, à caractéristiques comparables quant à la scolarité, l'ancienneté et l'âge, les salaires des femmes sont en moyenne inférieurs à ceux des hommes. Ces variables ne peuvent donc à elles seules expliquer les différences observées.

Ces conclusions ne sont pas propres à l'Université Laval et reflètent parfaitement la structure de rémunération en vigueur dans plusieurs milieux de travail. Nous ne disposons pas de données nous permettant de parler de discrimination au sens où deux individus exerçant la même fonction, avec les mêmes caractéristiques, ne seraient pas également rémunérés. Nous pouvons cependant affirmer qu'ici comme ailleurs, les types de fonctions où les hommes sont les plus nombreux sont en général plus valorisés et par voie de conséquences mieux rémunérés. C'est bien là un phénomène que l'on peut qualifier de sexiste.

2. Les avantages sociaux

Les avantages sociaux constituent une partie de plus en plus importante de la rémunération globale. Nous avons donc recherché, dans un premier temps, si le traitement réservé aux femmes et aux hommes par les différents régimes d'assurances et de rentes était identique[5] et, dans un second temps, si le congé de maternité, responsabilité de l'employeur au même titre qu'un fonds de pension, répondait aux normes préconisées par le rapport du Conseil du Statut de la femme.

• Régimes d'assurances collectives

Quatre régimes d'assurances sont offerts aux employées(és) de l'Université Laval : l'assurance-vie temporaire de base et assurance en cas de

---

4 Sauf chez les professeurs agrégées (és).

5 Notre analyse de ces régimes a été effectuée à partir des documents distribués aux employées(és) de l'Université Laval (datés de juin 1979). Nous ne nous sommes donc pas référées aux textes mêmes des régimes.

décès ou de mutilation accidentelle, l'assurance accident-maladie, l'assurance longue invalidité et l'assurance-vie temporaire supplémentaire.

Les documents distribués aux employées(és) comportent peu de références discriminatoires quant au sexe des assurées(és). On peut cependant noter qu'une employée ne peut s'inscrire au régime d'assurance accident-maladie pendant une grossesse; de plus, les documents présentant ce dernier régime, de même que l'assurance longue invalidité et l'assurance en cas de mutilation accidentelle ne précisent pas si des restrictions de couverture existent pendant la grossesse et le congé de maternité de la bénéficiaire. Le régime d'assurance-vie supplémentaire comporte des différences au niveau du taux des primes à payer, selon le groupe d'âge et le sexe. Ces dernières différences, basées sur des considérations actuarielles, sont considérées comme acceptables par le Comité Boutin[6].

Notre analyse n'ayant cependant pas porté sur le texte même des régimes, une étude plus systématique serait à recommander.

- **Régime de rentes**[7]

La définition générale des termes du régime de rentes de l'Université Laval est formulée sans égard au sexe.

Il est à remarquer que ce régime a déjà comporté des clauses variant en regard de l'âge et du sexe, particulièrement en ce qui a trait aux conditions d'admission et à l'âge de la retraite. Mais le règlement du Régime de retraite a été amendé à plusieurs reprises et toute différence est maintenant abolie.

Tout en permettant de souscrire aux nouvelles conditions, les modifications apportées par l'Université n'ont pas et ne doivent pas cependant avoir pour effet d'affecter les droits acquis des membres ou pensionnés.

On peut également noter que les périodes de congé de maternité sont comptabilisées dans la rente annuelle de retraite.

Finalement, le règlement précise, à l'article 13, les modalités de participation au Régime de rentes pour les périodes de congés autorisés. Cette information est utile aux employées qui prennent un congé sans solde après leur congé de maternité.

---

[6] Comité formé par le gouvernement du Québec en 1975 pour étudier la discrimination dans les avantages sociaux. Le C.S.F., dans son rapport, a entériné, à peu d'éléments près, les recommandations du Comité Boutin.

[7] Nous avons consulté pour cette partie un conseiller en régime de rentes à la Mutuelle SSQ.

Enfin, dans le cadre du régime de rentes de l'Université Laval, il est possible de prendre une retraite anticipée. Il serait intéressant de savoir qui se prévaut de cette possibilité, et pourquoi, afin de voir s'il y a des différences entre les hommes et les femmes.

♦ Congé de maternité

Nous avons comparé la recommandation très détaillée du rapport du C.S.F., *Égalité et indépendance* relative aux congés de maternité avec les articles touchant ce congé dans les conventions collectives du SPUL et du SEUL et le protocole de l'APAPUL[8].

Au moment de notre analyse, le Syndicat des employés de l'Université Laval (SEUL) venait de signer avec l'Université une nouvelle convention collective de travail. Cette nouvelle convention comprend une importante clause sur le congé de maternité et le congé parental.

Globalement, cette clause correspond aux éléments de la recommandation du C.S.F., particulièrement en ce qui a trait à la durée du congé, à sa flexibilité, au cumul et maintien des avantages liés à l'emploi, à la possibilité de prendre un congé sans traitement pour l'un ou l'autre des parents et à l'autorisation d'absences. Toutefois, l'article 25 comportant 27 paragraphes laisse entrevoir des difficultés administratives autant pour l'employée que pour l'employeur.

De plus, la rémunération durant un congé de maternité est liée aux paiements de l'assurance-chômage. En effet, l'Université comble le délai de carence de l'assurance-chômage et complète l'indemnité jusqu'à 92% du salaire hebdomadaire régulier[9].

Du côté de l'APAPUL, l'employée doit également compter sur les prestations d'assurance-chômage et l'Université s'engage à compenser la différence jusqu'au traitement net. Le congé est moins flexible puisque l'employée doit reprendre son travail dans les 90 jours suivant l'accouchement. L'employée a également la possibilité de bénéficier d'un congé sans traitement, à la suite de son congé de maternité.

Il est cependant à craindre que les femmes subissent les contre-coups des complications administratives, tout particulièrement du côté de l'assu-

---

[8] Respectivement les articles 24, 25 et 37.

[9] Ce pourcentage est déterminé pour tenir compte du fait que la salariée bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite et d'assurance-chômage, laquelle équivaut en moyenne à huit pour cent (8%) de son traitement.

rance-chômage car, selon les règlements, les prestations d'assurance-chômage sont réduites de tout montant provenant d'une autre source. Les employées doivent donc signer une fausse déclaration, si elles veulent bénéficier de l'ensemble des montants prévus.

La clause du SPUL diffère des autres en ce que, pour les professeurs, la rémunération du congé est sans lien avec l'assurance-chômage. Celles-ci reçoivent leur plein salaire et doivent être de retour au travail trois mois après l'accouchement.

Nous considérons que les modalités prévues à la convention collective du SEUL quant à la durée du congé de maternité, à sa flexibilité au congé parental, et au cumul et maintien des avantages liés à l'emploi sont les plus avantageuses. Toutefois, les modalités de paiement de ce congé, telles que décrites par la convention du SPUL, nous paraissent les plus souhaitables.

IV - SÉLECTION, PROMOTION ET PERFECTIONNEMENT

Le nombre restreint de femmes professeurs et professionnelles à l'Université Laval et leur concentration dans certains champs et aux échelons inférieurs, nous ont amenées à nous interroger sur les mécanismes de sélection et de promotion en vigueur et sur les possibilités de perfectionnement pour les employées (és) de l'Université Laval.

1. Sélection et promotion

♦ Personnel enseignant

Pour le personnel enseignant, des critères généraux concernant l'embauche et l'évaluation en vue de la promotion ont été approuvés par le Conseil de l'Université[1]. Ils doivent servir de guide à l'établissement des critères particuliers de sélection, de promotion et d'équivalence au doctorat établis par les unités pédagogiques et administratives (UPA)[2].

Par ailleurs, le processus de sélection lui-même et l'évaluation en vue de la promotion sont effectués au niveau de l'UPA ou de son responsable et constituent ainsi des opérations très décentralisées. De plus, lors de la sélection, selon l'article 13.06 de la convention collective du SPUL, « le Comité garde confidentielles les candidatures non retenues ».

Même si les critères officiels ne comportent pas d'éléments explicites de discrimination, les processus décentralisés et, à certains égards, à huis-clos

---

1 Conseil de l'Université Laval, Résolution U 77-42 et U 77-48.

2 Les critères particuliers pour la promotion et l'équivalence au doctorat doivent ensuite revenir devant le Conseil de l'Université pour approbation.

prévus pour l'application de ces critères ne permettent pas de mesurer la proportion de femmes retenue par rapport aux candidatures, ni de juger de l'interprétation donnée aux critères en regard d'un dossier particulier. Or, c'est évidemment à ce niveau que la discrimination risque de jouer.

Un seul département, celui des littératures, s'est officiellement doté d'une politique privilégiant, à compétence égale, l'embauche de professeurs et de chargées d'enseignement féminins jusqu'à ce que le nombre de ces dernières soit égal à celui des hommes.

• Personnel non enseignant

Du côté du personnel non enseignant, les opérations de sélection pour l'embauche et la promotion sont centralisées au Service du personnel. L'absence de statistiques en ce domaine nous a obligées à analyser systématiquement les dossiers de tous les concours tenus au cours des années 1975 et 1979 dans ce groupe[3], afin d'établir s'il y avait évolution depuis cinq ans.

839 dossiers dont 529 en 1975 et 310 en 1979 ont donc été dépouillés. On peut noter, en premier lieu, une diminution de plus de 36% des concours chez les employées (és) de soutien et de plus de 42% au niveau de l'APAPUL. L'Université pourra donc compter de moins en moins sur le renouvellement par l'extérieur pour augmenter le nombre de femmes dans certains types de postes.

TABLEAU 49

Le nombre de concours

	1975		*1979*	
	Personnel de soutien	*Personnel administratif et professionnel*	*Personnel de soutien*	*Personnel administratif et professionnel*
Nombre de concours	483	99	305	57
Concours analysés*	439	90	269	41

* Différence due aux concours annulés, non-terminés, etc.

[3] L'année de calendrier 1975 et l'année financière 1979 car entre 1975 et 1979, le Service du personnel a modifié ses façons de procéder.

Notre objectif visait à analyser l'évolution de la situation des femmes à chaque étape du processus de sélection, soit la mise en candidature, la qualification et la nomination. Toutefois, l'information contenue dans les dossiers ne concernait souvent que le premier et le dernier aspect. Nous avons donc pu mesurer les candidatures de femmes et leur proportion dans les nominations mais non établir les raisons du choix d'une candidature.

Une grille d'analyse apparaissant au dossier aurait dû nous permettre de suivre le processus de prise de décision. Cependant, cette grille n'est pas systématiquement suivie, surtout en 1975. Nous avons constaté, par exemple, à plusieurs reprises que la personne retenue à l'issue du concours ne figurait pas sur la liste des candidatures, situation qui laisse place à toutes les interprétations. Nous avons, par ailleurs, rencontré un cas où l'état civil d'une candidate avait constitué un motif explicite de rejet de la candidature.

Le dossier ne donne, par ailleurs, aucune indication relative au jury de sélection, comme diverses recherches sur ces jurys tendent à démontrer que le processus de sélection est subjectif et que souvent, à scolarité et expérience égales, les femmes sont moins bien cotées que les hommes[4], il aurait été souhaitable de disposer de ces informations.

L'examen des candidatures dans le secteur du personnel de soutien, fait ressortir qu'il y a de plus en plus de concours où il n'y a que des candidatures féminines, dans les catégories bureau et technique et que des candidatures masculines dans la catégorie métier. Les catégories bureau et métier ont donc peu de possibilités de se décloisonner. Par ailleurs, la catégorie technique pourrait s'orienter vers un meilleur équilibre, car elle attire de plus en plus de candidates (Tableau 50).

L'examen des nominations pour ces mêmes concours confirme d'ailleurs cette tendance. Si, en effet, dans l'ensemble des concours où il y avait des candidatures des deux sexes[5], nous remarquons, depuis 1975, une augmentation du pourcentage d'hommes sélectionnés (de 35 à 45%), la catégorie technique est la seule où augmente le pourcentage de femmes choisies (Tableau 52).

Le petit nombre de concours tenus dans le secteur du personnel administratif et professionnel incite à la prudence dans l'interprétation des

---

[4] Kathleen Archibald, *Les deux sexes dans la fonction publique*, Information Canada, Ottawa, 1973. Marlène Carter-Gagné, *Mobilité, scolarité et évaluation de la compétence par le jury*, Programme d'égalité des chances, Ministère de la fonction publique, Québec, juin 1979.

[5] Étant entendu qu'il ne pouvait y avoir de compétition dans les concours où toutes les candidatures provenaient d'individus du même sexe.

TABLEAU 50

La répartition des candidatures reçues aux concours (personnel de soutien)

Candidatures	1975					1979				
	Métier	Technique	Bureau	Total		Métier	Technique	Bureau	Total	
				%	N				%	N
Masculines	66.9	36.7	5.4	24.1	(106)	70.5	14.3	0.0	23.2	(61)
Féminines	12.4	28.3	64.5	47.4	(208)	6.4	38.1	82.6	53.0	(140)
Mixtes	19.4	35.0	29.3	27.8	(122)	21.8	42.9	17.4	22.7	(60)
Pas précisé*	0.9	0.0	0.7	7.3		1.3	4.8	0.0	1.1	(3)
Total	100%	100%	100%	100%	(439)	100%	100%	100%	100%	(264)

* Information non clairement établie dans le dossier.

TABLEAU 51

La répartition des candidatures reçues aux concours (personnel administratif et professionnel)

Candidatures	*1975*					*1979*				
	Resp. adm	*Prof.*	*Semi-prof.*	*Total*		*Resp. adm*	*Prof*	*Semi-prof.*	*Total*	
				%	*N*				%	*N*
Masculines	100.0	42.3	22.2	42.2	(38)	80.0	29.0	0.0	31.7	(13)
Féminines	0.0	7.7	0.0	6.7	(6)	0.0	16.1	0.0	12.2	(5)
Mixtes	0.0	48.7	77.8	50.0	(45)	20.0	54.8	100.0	56.1	(23)
Pas précisé*	0.0	1.3	0.0	1.1	(1)	0.0	0.0	0.0	0.0	
Total	100%	100%	100%	100%	(90)	100%	100%	100%	100%	(41)

* Information non clairement établie dans le dossier.

pourcentages. Nous remarquons cependant la proportion grandissante, pour toutes les catégories, du nombre de concours où des personnes des deux sexes posent leur candidature. Nous avons là un signe encourageant d'évolution et une plus grande ouverture entre les catégories (Tableau 51).

Les nominations d'hommes, dans ce secteur diminuent d'ailleurs, en pourcentage, parmi les professionnelles (ls) et augmentent parmi les semi-professionnelles (ls), ce qui peut contribuer à mieux équilibrer les effectifs globaux. La mixité augmente ici le pourcentage de femmes au niveau plus élevé et celui des hommes au niveau inférieur (Tableau 53). On peut émettre l'hypothèse que l'article 22.02 du protocole de l'APAPUL, qui favorise la promotion par ancienneté, explique en partie l'augmentation des hommes dans les emplois de la catégorie semi-professionnelle. La plupart des fonctions de cette catégorie étaient traditionnellement des postes de promotion pour les employées (és) de bureau, et donc obtenus majoritairement par des femmes. Le nouvel article, en considérant les femmes non-membres de l'APAPUL, mais employées de l'Université sur le même pied que les candidates (ts) de l'extérieur, pourrait contribuer à leur rendre plus difficile qu'auparavant l'accès à ce type de promotion.

Ces conclusions sur les nominations au niveau des concours à candidatures mixtes pourrait inciter à croire que, depuis cinq ans, la mixité s'amplifie dans la catégorie technique du personnel de soutien et qu'un meilleur équilibre se développe chez les professionnelles (ls) et semi-professionnelles (ls). Cependant, le nombre de plus en plus faible de concours diminue les possibilités de renverser la situation. Rappelons d'ailleurs que les données globales du chapitre précédent sur la répartition par catégories d'emploi n'ont montré, au cours des dernières années, que très peu de changement. L'ancienneté de plus en plus grande des employées (és), cause du faible roulement dans les postes, de même que la stabilisation du nombre de ces postes ne permettent pas d'espérer que les nouvelles nominations suffiront à rééquilibrer les catégories d'emploi. L'Université aura donc fort à faire pour modifier la structure d'emploi.

2. Perfectionnement

• Personnel enseignant

Le perfectionnement, en augmentant la compétence des employées (és) qui en bénéficient, peut être un des facteurs susceptibles de modifier leur répartition dans la structure occupationnelle.

TABLEAU 52

La répartition des nominations aux concours à candidature mixte (personnel de soutien)

	1975					*1979*				
	Métier	*Technique*	*Bureau*	*Total*		*Métier*	*Technique*	*Bureau*	*Total*	
				%	*N*				%	*N*
Masculin	30.0	42.9	34.6	35.2	(43)	64.7	33.3	40.0	45.0	(27)
Féminin	65.0	57.1	62.9	62.3	(76)	35.3	61.1	56.0	51.7	(31)
Mixte*	5.0	0.0	2.5	2.5	(3)	0.0	5.6	4.0	3.3	(2)
Total	100%	100%	100%	100%	(122)	100%	100%	100%	100%	(60)

* *C.Q. qu'il y a plusieurs nominations pour un même concours.*

TABLEAU 53

Répartition des nominations aux concours à candidature mixte (personnel administratif et professionnel)

	1975					*1979*				
	Resp. adm	*Prof.*	*Semi-prof.*	*Total*		*Resp. adm*	*Prof.*	*Semi-prof.*	*Total*	
				%	*N*				%	*N*
Masculin	0.0	73.7	14.3	64.4	(29)	0.0	47.1	80.0	52.2	(12)
Féminin	0.0	26.3	85.7	35.6	(16)	100	52.9	20.0	47.8	(11)
Total		100%	100%	100%	(45)	100%	100%	100%	100%	(23)

Ce perfectionnement se concrétise de deux façons chez le personnel enseignant : par un congé permettant aux professeurs non permanents de compléter le doctorat ou son équivalent pour accéder ainsi à une carrière à l'Université et, pour les professeurs permanents, par les congés sabbatiques.

Rappelons ici que 24% des professeurs féminins ont le rang d'assistantes(ts) comparativement à 9% des professeurs masculins. Si l'Université veut augmenter la proportion de femmes dans le corps professoral permanent, elle doit prendre les mesures appropriées pour que ce 24% de professeurs féminins acquière les qualifications nécessaires à la carrière universitaire. La Commission d'étude sur l'avenir de l'Université Laval a d'ailleurs déjà formulé une recommandation en ce sens (recommandation 16).

De plus, si on considère que plus de 40% des professeurs féminins œuvrent dans des secteurs où le doctorat n'existe pratiquement pas (paramédical et arts), il faudra s'assurer qu'on donne aux femmes dans ces disciplines les moyens de satisfaire aux critères d'équivalence d'un doctorat.

D'autre part, l'année sabbatique permet aux professeurs permanents de se renouveler, d'acquérir de nouvelles méthodes et connaissances, d'établir des contacts avec d'autres chercheurs ou de poursuivre, de façon intensive, des travaux de recherche.

En 1974-75, un professeur féminin comparativement à 38 professeurs masculins profitait d'une année sabbatique. En 1978-79, ces chiffres passaient à 10 chez les femmes et 107 chez les hommes. Le petit nombre de femmes impliquées ne nous permet pas de dégager de conclusions. Toutefois, ce faible pourcentage de femmes s'explique par leur plus grande concentration chez les professeurs assistantes(ts) qui n'ont pas accès à ce bénéfice. De plus, comme le congé sabbatique est aussi un droit reconnu par la convention collective du SPUL et qu'aucun commentaire n'a été formulé à notre Comité relativement à ces congés, nous pouvons émettre l'hypothèse que les femmes, qui y ont accès ne sont pas défavorisées à ce chapitre.

◆ Personnel non enseignant

Du côté du personnel non enseignant, les demandes de perfectionnement individuel ou collectif sont examinées par deux comités paritaires SEUL / Service du personnel et APAPUL / Service du personnel. L'employeur peut consacrer à ce poste 1/2% de la masse salariale, mais en 1978-79, il n'a dépensé que 35% du budget destiné aux employées(és) de soutien pour 90% de celui consacré aux employées(és) de l'APAPUL[6].

[6] On explique ce phénomène, au Service du personnel, par le fait qu'il existe beaucoup plus de cours de groupes déjà prêts, correspondant aux besoins des professionnel-les(ls) et qu'il y a plus de thèmes communs à tout le personnel de gestion.

Ces données révèlent certains problèmes du côté du perfectionnement des employées(és) de soutien, problèmes qui peuvent se ramener à cinq points. D'abord, les modalités de congé sont mal connues. Ensuite, le perfectionnement doit être relié soit au travail immédiat ou s'inscrire dans un plan de carrière. Or, ces employées(és) se trouvent souvent dans des postes fermés où les possibilités de promotion dans l'unité sont très réduites. En troisième lieu, le remplacement pose souvent des problèmes. Certaines secrétaires nous ont signalé qu'on considère souvent curieusement qu'un professeur se remplace plus facilement qu'une secrétaire. De plus, la demande de congé doit d'abord être approuvée par le supérieur immédiat. En cas de refus, le dossier est la plupart du temps bloqué à ce niveau. Finalement, le contenu des cours offerts n'est généralement pas très stimulant et ceux-ci sont conçus de telle sorte qu'ils accentuent la situation de dépendance du personnel de secrétariat incité à mieux jouer un rôle d'assistance plutôt qu'à s'affirmer soi-même.

Pour le personnel administratif et professionnel, le perfectionnement est plus facile si on est déjà diplômée(é) universitaire et s'il est possible d'envisager une libération à long terme. Or, les femmes détiennent moins souvent le diplôme de 1er cycle et, nous ignorons pourquoi, les libérations pour de longues périodes sont accordées beaucoup plus souvent à des hommes. Il y a là matière à interrogation.

Malgré cela, les femmes des deux secteurs effectuent des demandes de congé de perfectionnement à peu près dans la même proportion que les hommes et les sommes dépensées pour l'un et l'autre sexe sont équivalentes. Compte tenu du rattrapage nécessaire chez les femmes, celles-ci devraient accéder au perfectionnement dans une plus large mesure que les hommes.

D'autres formes de perfectionnement, telles la participation à des congrès, colloques, séminaires, etc., peuvent jouer un rôle important. Nous n'avons malheureusement aucune donnée sur la répartition des argents dépensés à cette fin et souhaitons qu'une telle étude soit menée.

V - LE PERSONNEL SURNUMÉRAIRE

Pour assurer plus d'homogénéité à notre étude, les chapitres précédents n'ont considéré que la population permanente employée à temps complet à l'Université. Comme, par ailleurs, nous savons que le personnel surnuméraire ne bénéficie pas des mêmes conditions de travail que le personnel régulier, particulièrement en ce qui a trait aux avantages sociaux (congés, fonds de pension, vacances, accumulation d'ancienneté, etc.) et à la sécurité d'emploi, nous avons considéré important de connaître la représentation des femmes dans ce secteur.

L'Université Laval a signé, durant l'année financière 1979, 9 304 contrats pour l'engagement de personnel surnuméraire[1], dont 36% attribués à des femmes. Ce pourcentage global rejoint celui du pourcentage de femmes parmi les employées(és) permanentes(ts) qui est de 35.8% (Tableau 54). L'analyse détaillée de la répartition des employées surnuméraires par catégorie amène cependant des conclusions plus nuancées.

Les contrats les plus nombreux concernent le personnel enseignant auxiliaire, les auxiliaires d'enseignement et de recherche, les étudiantes(ts) de premier cycle, le personnel professionnel de même que le personnel non-enseignant à temps partiel. Le peu d'information disponible sur ce dernier type de contrat nous empêche d'élaborer à ce sujet. Dans les autres cas, l'examen de la proportion des contrats attribués à des femmes amène des conclusions variables selon les secteurs. Si les auxiliaires d'enseignement et de recherche de sexe féminin reçoivent des contrats dans une proportion égale au nombre d'inscription de femmes aux 2e et 3e cycles, il n'en est pas tout à fait de même au 1er cycle où 35% des contrats sont signés par des femmes alors qu'elles constituent 47% des étudiantes(ts) de 1er cycle.

---

1 Nous n'avons analysé que l'année 1979 pour des raisons de disponibilité de l'information.

TABLEAU 54

Les contrats - année financière 1979

	H	*F*	*%F*	*Total*
Personnel enseignant auxiliaire	2497	782	24	3279
Auxiliaires d'enseignement et de recherche	1110	529	32	1639
Étudiants 1er cycle	780	486	35	1206
Superviseurs de stages	11	50	82	61
Professionnels de recherche	313	311	50	624
Personnel professionnel	27	19	41	46
Personnel technique	25	26	50	51
Personnel de bureau	11	126	92	137
Personnel métier	55	11	17	66
Personnel non-enseignant à temps partiel	1146	1049	48	2195
Total	**5975**	**3329**	**36**	**9304**

SOURCE : Service des finances.

Par ailleurs, 24% des contrats d'embauche de personnel enseignant auxiliaire concernent des femmes alors que celles-ci ne constituent que 12% du personnel enseignant régulier. Les disparités les plus grandes se retrouvent en sciences pures et appliquées (3% — 12%), en sciences de l'éducation (18% — 38%) et en arts et lettres (18% — 45%)[2], où le nombre de chargées de cours dépasse largement celui des professeurs féminins permanents.

De même, la moitié des contrats offerts aux professionnelles (ls) de la recherche vont à des femmes. Comme nous pouvons assimiler leurs activités à celles de la catégorie professionnelle du personnel administratif et professionnel (23% de femmes) ou dans une moindre mesure à celles du personnel enseignant (12% de femmes), leur sur-représentation ne fait pas de doute.

[2] Pour cette analyse du personnel enseignant auxiliaire, seuls les contrats de plus de $500, octroyés au trimestre d'hiver 1979, ont été retenus.

En résumé, il est encourageant de constater que les étudiantes graduées semblent bénéficier des mêmes chances que leurs confrères pour l'obtention d'un contrat d'auxiliaire d'enseignement ou de recherche. Toutefois, les contrats au personnel enseignant auxiliaire et aux professionnelles (ls) de recherche laissent voir une sur-représentation des femmes.

Il nous apparaît important de s'assurer, par une étude plus approfondie, que cette sur-représentation ne cache pas une sous-évaluation des femmes pour des compétences équivalentes à celles du personnel permanent et, qu'à plus long terme, ce secteur n'évolue pas dans le sens d'un ghetto féminin.

VI - LES PERCEPTIONS DE LA FEMME AU TRAVAIL

Les analyses quantitatives sont essentielles pour présenter une image globale de la situation des femmes à l'emploi de l'Université Laval. Elles ne nous renseignent cependant aucunement sur l'aspect « vécu » de la condition féminine dans notre milieu, aspect que nous avons voulu connaître directement auprès des femmes et des hommes afin de dégager leurs perceptions de la femme au travail. Pour ce faire, nous avons procédé à des séances d'animation auprès d'employées de soutien, de professionnelles(le) et de professeurs choisies au hasard. Nous avons réalisé une douzaine d'entrevues auprès de responsables académiques et administratifs, tenu deux séances publiques et, enfin, procédé à un sondage auprès des employées(és) de soutien[1].

Nous reproduisons tels quels, dans cette partie, un grand nombre de témoignages anonymes qui nous ont été confiés. Nous n'entendons pas généraliser la portée de ces propos, mais il faut bien dire que certains revenaient même comme des leitmotive lors de toutes nos rencontres. S'ils ne représentent pas l'ensemble des femmes à l'Université Laval, on ne peut donc pas, non plus, les considérer comme des témoignages purement isolés.

Cette présentation sera divisée en fonction de deux orientations : la perception des femmes quant à leur rôle et leurs caractéristiques et, dans un second temps, leur perception de leurs conditions de travail.

---

1 Une copie du questionnaire utilisé pour le sondage est reproduite en annexe III.

1. Rôles et caractéristiques

La femme secrétaire à l'Université est celle qui éprouve le plus le sentiment d'être identifiée aux rôles et aux stéréotypes féminins traditionnels. Par exemple, cette notion de femme au service de l'homme semble encore bien vivante chez certains :

> les hommes et les femmes, c'est encore une relation un peu archaïque de la femme qui n'est pas servante, c'est un peu trop fort, mais qui répond aux besoins des hommes en ce sens que s'ils veulent faire taper quelque chose, s'ils ont besoin d'aller chercher quelque chose à la Bibliothèque, c'est « Yvette » qui y va, ils ont besoin d'un café, c'est elle qui le fait... Les professeurs en boivent, les assistants de recherche en boivent, les secrétaires évidemment en boivent mais il n'y a aucun professeur qui en fait. Je pense que ça serait une aberration que de leur demander de le faire.

Cet exemple du café qui se reproduit, avec certaines variantes, chaque jour dans toutes les unités, illustre assez bien le rôle qu'on attend des secrétaires et un type de relations homme-femme significatif.

> ...ainsi, il fut question à un moment donné du café, de cette merveilleuse chose qui se produit à tous les jours. Alors j'ai dit : de toute façon faire le café, ça ne rentre pas dans nos tâches. Alors ce monsieur bien gentiment assis dans sa chaise me dit : savez-vous madame que faire du café c'est plus dans vos tâches que faire des photocopies ? J'ai dit : excusez-moi. Il dit : certainement, c'est un droit acquis ça.

Le refus d'un tel service risquant d'entraîner une détérioration des relations et de rendre invivable le climat de travail, il ressort que plusieurs préfèrent se conformer au modèle attendu. Elles n'en ressentent alors pas moins le sentiment d'être utilisées « à toutes les sauces » parce que femmes. En effet, quand c'est un homme qui prend le café en charge, l'opération change de sens et devient rentable :

> ...nous autres on n'a pas le problème du café parce que le gars qui fait le café, fait $125.00 par mois.

« Sois belle et tais-toi » est également un slogan qui, sans être exprimé comme tel, semble sous-tendre les attitudes de quelques-uns. Ainsi, certaines secrétaires ont parfois l'impression qu'une apparence soignée, le port d'un vêtement élégant revêt plus d'importance que leurs qualifications.

> Lui aussi, il tenait à avoir une fille bien cotée, tu sais je veux dire bien habillée, bien mise, propre, qui a l'air fin... mais tu ne l'as pas vu rentrer lui, il pète le polyester et est dans le carreauté !

Ce souci d'une secrétaire bien mise est associé pour certaines au fait qu'une secrétaire « fait partie du décor » du bureau, sans y être considérée comme une collaboratrice :

> Une secrétaire, ça ne prend pas d'initiative, ça ne peut même pas se permettre de donner son avis. Une secrétaire, ça ne pense pas

ou encore

> Tu sais, il ne peut pas lui parler, elle n'est pas allée à l'école.

Il en résulte le sentiment que le patron sous-estime le développement intellectuel de la secrétaire et ne s'adresse pas à elle comme à une personne adulte. Qui n'a pas entendu un jour le personnel de secrétariat, quel que soit son âge d'ailleurs, se faire qualifier paternellement de l'expression « les petites filles ». Ce genre de paroles prononcées sans malice, peuvent cependant expliquer que les secrétaires se sentent parfois considérées comme des enfants. D'après notre sondage, elles estiment plus difficile pour une femme que pour un homme de faire valoir son opinion.

Cette impression de dépendance, d'absence d'autonomie leur est d'ailleurs confirmée par les modalités d'évaluation des emplois de secrétariat.

> ...notre évaluation de poste n'est pas due à une qualification personnelle et à notre compétence, mais à celle d'un supérieur auquel nous sommes rattachées... on n'est pas là pour un plan de carrière personnel, on est là presque pour satisfaire leurs besoins et les rendre plus compétents et plus efficaces.

Cette forme d'évaluation du travail, que l'on appelle généralement « classement-moquette », entraîne très clairement des injustices de traitement et a été largement remise en question lors de toutes nos rencontres avec le personnel de soutien. Les résultats du sondage indiquent qu'une majorité de femmes, souhaite un changement à cet égard. Les répondants masculins à notre sondage étaient également de cet avis.

En résumé, les secrétaires sont, d'après elles, perçues comme répondant aux notions de douceur, de service, de dévouement, de patience et de sensibilité, toutes des qualités « éminemment féminines ». Femme et secrétaire s'identifient à un tel point qu'il est fort difficile pour un homme de s'imaginer dans ce rôle :

> C'est comme quand un patron s'installe à une machine à écrire. Il ne peut pas accepter d'être assis à la machine, il faut qu'il dise : je suis la nouvelle secrétaire. Il ne peut pas, il faut absolument qu'il se justifie, il faut qu'il fasse une petite farce.

Nous avons d'ailleurs pu constater que cette conception de la femme prévalait toujours chez plusieurs responsables de secteurs que nous avons interviewés. Écoutons-en un :

> ...l'homme donnerait probablement beaucoup moins de satisfaction que la femme dans ce travail (secrétariat) à moins d'avoir un homme exceptionnel... On va demander à une secrétaire de la minutie, de la constance, de très longues heures de travail, de très longues heures de présence, avec un homme, on aurait peut-être pas ça du tout... Je réfère à des qualités qui sont souvent les qualités d'une femme.

Certains ont même fait remarquer que la venue d'une femme dans leur secteur avait amélioré l'hygiène corporelle des membres du groupe...

Si l'équivalence femme-secrétaire se fait si naturellement chez plusieurs hommes, il n'est pas étonnant que l'on ne songe pas à une femme pour remplir des postes d'autorité. Rien de plus éloquent à cet égard que les paroles d'un directeur :

> Pourtant, j'ai déjà dit que je n'acceptais pas de femme... C'était une fonction de poigne où la personne doit être capable de contrôler des gens... Une femme n'a pas l'air dur; elle ne prend pas ces décisions-là.

La femme qui ne correspond pas au stéréotype de la femme traditionnelle dans l'exercice de son travail éveille d'ailleurs la suspicion, même chez les étudiants, et elle doit établir sa compétence pour être acceptée.

> Je donnais un laboratoire; des étudiants m'ont demandé : mais toi « Yvette » quel cours as-tu pour faire ça ? Alors j'ai dit que j'avais suivi mes cours de tricot...

D'autres ne sont pas prises au sérieux si elles abordent des questions relatives au sexisme :

> ...à chaque fois que je fais mention des biais sexistes... pour les étudiants, c'est comme si c'était un aparté, une digression dans le cours.

Les préjugés sont tenaces, les stéréotypes bien vivants et il est encore vrai qu'on exige d'elles une performance supérieure. De plus, les défauts d'une femme dans l'exercice de ses tâches sont souvent imputés au fait qu'elle soit une femme, alors qu'on considère que ceux d'un homme relèvent de sa personnalité.

> On a déjà eu une femme qui avait son caractère, comme secrétaire administrative. Puis quand elle est partie, elle a été remplacée par un homme qui était pire. Quand la femme est partie, le patron a dit : jamais plus je n'engagerai une femme. Mais quand le monsieur est parti, il n'a pas dit : jamais plus je n'engagerai d'homme. Là, il aurait été mal pris.

On peut cependant expliquer ces attitudes par le fait qu'à l'Université comme ailleurs, les modèles de femmes en position d'autorité sont encore rares. On doit aussi signaler qu'une évolution commence à se manifester. En effet, contrairement à l'adage populaire qui donne mauvaise presse aux

femmes-patrons, on remarque que près de 60% des répondantes à notre sondage se disent indifférentes(ts) à l'idée qu'un homme ou une femme soit leur supérieur immédiat[2]. Les hommes partagent également cette opinion.

2. Conditions de travail

Les employées(és) de soutien ayant répondu au sondage sont majoritairement satisfaites(ts) ou très satisfaites(ts) de leurs conditions de travail à l'Université Laval (vacances, congés, horaires, etc.).

Certaines réserves sont cependant émises par les femmes relativement au congé de maternité[3] et aux possibilités de promotions et de mutations. Nos rencontres permettent également d'ajouter à ces restrictions les modalités de perfectionnement, le classement-moquette[4], et certaines conditions matérielles de travail.

Alors que 85% des répondantes au sondage jugent très important d'obtenir une promotion, près de 55% évaluent à faibles ou très faibles leurs chances d'y arriver. Compte tenu de nos conclusions des chapitres précédents relatives à la mobilité du personnel, cette évaluation nous apparaît plutôt réaliste. Elle revêt d'ailleurs une dimension assez importante si on considère, comme plusieurs nous l'ont fait remarquer, qu'une secrétaire qui est entrée à l'emploi de l'Université à 18 ans atteint souvent le sommet de sa carrière à moins de 30 ans.

L'aspiration d'un bon nombre au perfectionnement n'a donc pas de quoi étonner :

> Au bout de quelques années quand tu répètes toujours la même chose, la tâche a beau être satisfaisante un certain temps, tu sens le besoin de dépasser ce stade-là.

Cependant, la difficulté d'obtenir un perfectionnement adapté à leur situation et la crainte qu'il ne leur donne pas accès à un meilleur poste en inquiètent certaines[5] :

> ...présentement c'est assez limité. Il faut que le perfectionnement soit relié directement à l'emploi qu'on fait actuellement. Alors pour nous, secrétaires, je pense qu'il n'y a pas beaucoup d'ouverture.

---

[2] Environ 80% des femmes et 85% des hommes avaient alors un homme comme supérieur.

[3] Congé qui a cependant été modifié depuis la signature d'une nouvelle convention collective régissant les employées(és) de soutien.

[4] Sur lequel nous ne reviendrons pas, l'ayant précédemment abordé.

[5] Le sondage confirme d'ailleurs que les femmes considèrent plus difficile pour une femme que pour un homme d'obtenir une promotion.

> on a des petits cours... un petit cours d'anglais... à suivre de préférence le samedi.

> ...quand on arrive face à un poste, si on a moins de chance que les collègues masculins, alors on se demande si ça vaut vraiment la peine de chercher à se perfectionner.

Encore ici, les conclusions des chapitres précédents sur l'occupation par les hommes, quelle que soit leur scolarité, de postes mieux rémunérés, incitent à voir dans ces inquiétudes des femmes un certain réalisme.

Par ailleurs, l'absence de possibilité de s'isoler et l'exiguïté des locaux de travail ont fait l'objet de la part d'employées de bureau de remarques qui expliquent le climat de certains secrétariats :

> On est placé dans un pool... tu comprends on est mises là, comme dans un poulailler, c'est des ghettos, les secrétariats. Pourquoi les secrétaires n'auraient-elles pas de bureau ? Comment voulez-vous qu'une fille tape, et ne devienne pas enragée quand le téléphone sonne à journée longue... Les patrons s'enferment dans leur bureau, ils ont le droit de se mettre les pieds sur leur bureau eux. Mais toi, tu es à la vue de tout le monde, puis il faudrait que tu te tiennes le corps droit, les oreilles molles à journée longue; ça ne se fait pas, ce n'est pas humain. Puis tant qu'ils ne cesseront pas de mettre les filles à 2 pieds l'une de l'autre, bien qu'ils ne cherchent pas de miracle.

En plus des tensions qui proviennent du milieu de travail, quantité de femmes sont également soumises à des problèmes de garde d'enfants et considèrent que le service offert à l'Université est inadéquat. Surtout quant à la fermeture l'été et à l'absence de place pour de jeunes enfants, les critiques des femmes sont nombreuses et la perception des hommes que nous avons interviewés à cet égard est significative de leur conception du rôle de la femme. La plupart y voit un mal nécessaire et certains sont tout à fait contre l'idée de subventions de la part de l'Université. De là à conclure que si les femmes restaient chez elles, le problème ne se poserait pas, il n'y a qu'un pas... que certains franchissent.

Devant la nécessité d'assumer à la fois leurs rôles de femme au travail et de mères, certaines sont tentées par le travail à temps partiel. Celui-ci apparaît alors comme un moindre mal, car il permet aux femmes de ne pas se couper complètement du marché du travail pendant un certain nombre d'années. On doit cependant s'assurer que les employées (és) à temps partiel bénéficient, au prorata de leur travail, des mêmes avantages que les employées (és) à temps complet. Nos rencontres et le sondage révèlent d'ailleurs que l'opinion féminine est divisée sur cette question, plusieurs craignant que ce type d'emplois ne se transforme en de nouveaux ghettos féminins.

Ces contacts que le Comité d'étude sur la condition féminine a établis avec des femmes et des hommes de l'Université Laval ont beaucoup contribué à la compréhension des problèmes reliés à la condition féminine vécus sur le campus. Très peu de témoignages de femmes sont marqués d'aggressivité. Plusieurs d'entre elles expriment cependant certaines frustrations liées à l'impression d'être considérées comme des êtres de seconde zone et un bon nombre tente d'apporter une réponse collective à des attitudes masculines parfois blessantes.

Par ailleurs, les responsables administratifs rencontrés, presqu'uniquement des hommes, avaient dans l'ensemble peu réfléchi à la condition des femmes qui s'avérait pour eux une préoccupation nouvelle. Pour plusieurs, notre entrevue a constitué leur première réflexion. Certains toutefois avaient déjà sur cette question une position articulée qui se percevait dans leurs contacts avec leurs employées et les étudiantes.

Recommandations

Attentu la division du travail selon le sexe à l'Université Laval;

Attendu que les femmes sont proportionnellement plus nombreuses au bas de l'échelle occupationnelle et cela dans tous les secteurs;

Attendu que la rémunération des femmes reflète cette situation générale de l'emploi;

Attendu le peu de femmes dans les structures décisionnelles;

Attendu que la situation des femmes ne s'est pas améliorée au cours des cinq dernières années;

Attendu l'impossibilité de rectifier cette situation historique discriminatoire par quelques mesures non coordonnées, nous **recommandons** :

> ***QUE l'Université Laval adopte une politique d'égalité en emploi.***

Une telle mesure a pour but d'éliminer des politiques, réglementations, pratiques et directives en matière de gestion de personnel les éléments qui pourraient être de nature discriminatoire envers les femmes et les hommes, notamment et non exclusivement, au niveau de l'embauche, de la formation professionnelle, de l'évaluation de l'expérience, de la promotion, des conditions de travail, ainsi que dans l'établissement de catégories ou de classification des emplois. Elle inclut plusieurs éléments tout en respectant les choix de carrière des individus.

Toutes les recommandations qui suivent doivent être appliquées de façon coordonnée et constituent cette politique d'égalité en emploi.

Afin de s'assurer que l'affichage de même que les critères d'admissibilité à une fonction ne sont pas discriminatoires, nous recommandons :

> *QUE le VRAPE et le Service du personnel prohibent tout sexisme dans la rédaction des affichages* (4.14 CSF);
>
> *QUE le Service du personnel exprime clairement, et non par une allusion au sexe, les critères de force, de résistance physique ou d'apparence reliés à l'admissibilité à une fonction* (4.4 CSF);
>
> *QUE le VRAPE et le Service du personnel s'assurent que les titres et les descriptions de fonctions ne contiennent aucune discrimination dans leur libellé, conformément aux règlements de la Commission des droits de la personne* (4.18 CSF).

Afin d'assurer une représentation plus équitable des femmes et des hommes dans les divers emplois et aux divers niveaux d'emploi; afin de modifier plus rapidement la structure occupationnelle à l'Université, nous recommandons :

> *QUE le VRAPE, les UPA et le Service du personnel révisent leurs politiques de recrutement du personnel féminin et analysent la situation de ce recrutement particulièrement pour le corps professoral et le personnel de direction* (1.6, 4.26, 4.50, 5.27 CSF);
>
> *QUE le VRAPE, les UPA et le Service du personnel adoptent comme politique qu'à compétence égale, chez les candidates (ts), une femme soit choisie, jusqu'à concurrence d'une représentation égale des deux sexes dans le secteur;*
>
> *QUE le VRAPE, les UPA et le Service du personnel incitent, par une publicité appropriée et une sollicitation individualisée, les hommes et les femmes à poser leur candidature à des postes non-traditionnels et facilitent leur intégration dans le milieu* (1.37 CSF);
>
> *QUE l'Université s'assure de la présence de personnes sensibilisées à la condition féminine dans la composition des jurys de sélection* (4.16 CSF) (recommandation 15, Commission d'étude sur l'avenir de l'Université);
>
> *QUE l'Université demande aux groupes sensibilisés à la condition féminine à lui constituer une banque de noms à cet effet.*

Afin que davantage de femmes soient nommés aux postes de décision et compte tenu de leur faible représentation dans le corps professoral (1.6, 5.27 CSF), le Comité d'étude sur la condition féminine recommande :

> *QUE les comités chargés de nominations soient composés d'autant de femmes que d'hommes, sensibilisés à la condition des femmes;*
>
> *QUE tous les comités ou individus responsables de nomination à des postes de direction cherchent à recruter des femmes;*
>
> *QUE l'Université, advenant l'application des recommandations 114 et 115 de la Commission d'étude sur l'avenir de l'Université, nomme au Conseil de l'Université des membres pouvant venir de tous les secteurs d'emploi;*
>
> *QUE l'Université adopte la même politique pour les nominations aux divers comités et commissions de l'Université.*

Afin de souligner l'importance du futur poste de protecteur universitaire, quant aux questions de discrimination, nous recommandons :

> *QUE le futur poste de protecteur universitaire soit comblé par une femme.*

Afin de réduire la sur-représentation des femmes au niveau du personnel enseignant auxiliaire et des professionnelles(ls) de recherche, au profit de leur représentation au niveau du personnel régulier, nous recommandons :

> *QUE le VRAPE s'assure que cette situation ne cache pas des postes de professeurs ou de professionnels de recherche à temps complet;*
>
> *QUE les comités de sélection des UPA donnent la priorité aux chargées de cours et aux professionnelles de recherche ayant déjà œuvré à l'Université Laval lors du recrutement et de l'embauche de nouveaux professeurs, jusqu'à concurrence d'une représentation égale des deux sexes dans le secteur.*

Afin de confirmer notre analyse du personnel surnuméraire qui ne portait que sur une année, nous recommandons :

> *QUE le VRAPE et le Service du personnel s'assurent que le personnel surnuméraire n'évolue pas dans le sens d'un ghetto féminin.*

Afin de réduire au maximum les biais pouvant exister dans le processus de sélection, nous recommandons :

> *QUE le Service du personnel organise des sessions de sensibilisation au sexisme pour les agents de personnel impliqués dans la sélection et favorise une meilleure compréhension des valeurs en cause* (1.7 CSF);
>
> *QUE le VRAPE et le Service du personnel établissent une procédure d'analyse des candidatures qui ne permette pas d'identifier le sexe du candidat évalué et cela pour le personnel non-enseignant et le personnel enseignant; qu'à cet effet, seule l'initiale du prénom soit utilisée pour l'identification des candidatures à évaluer* (4.14 CSF) *et que l'état civil n'apparaisse pas au dossier à analyser* (4.14 CSF);
>
> *QUE le VRAPE et le Service du personnel s'assurent que les outils utilisés pour l'étude des dossiers ne comportent pas d'orientation sexiste* (4.14 CSF);
>
> *QUE le VRAPE, les UPA et le Service du personnel incluent dans les critères d'évaluation des candidatures, l'expérience pertinente acquise sans rémunération et que celle-ci ait une valeur égale à celle acquise avec rémunération.*

Afin d'évaluer les raisons de la nomination d'un grand nombre d'hommes, depuis quelques années, dans la catégorie semi-professionnelle, nous recommandons :

> *QUE le Service du personnel entreprenne, avec des représentantes les plus touchées, une étude des effets de l'article 22.02 du protocole de l'APAPUL sur la promotion des employées qui ne sont pas membres de cette association.*

Afin de diminuer la sur-représentation des professeurs féminins au rang d'assistant, nous recommandons :

> *QUE le VRAPE, tel que prévu à l'article 21 de la Convention collective du SPUL, continue d'inclure un congé de perfectionnement dans le contrat des professeurs assistants, afin qu'ils puissent satisfaire aux exigences de la carrière universitaire* (recommandation 16 de la Commission d'étude sur l'avenir de l'Université).

Afin de lever les divers obstacles au perfectionnement des femmes précédemment identifiés, nous recommandons :

QUE le VRAPE et le Service du personnel fassent connaître leur politique de perfectionnement au personnel, particulièrement aux employées (és) de soutien (4.6 CSF);

QUE les comités de perfectionnement fassent connaître leur mode de fonctionnement;

QUE le Service du personnel facilite les modalités de remplacement des employées (és) libérées (és);

QUE le Service du personnel accepte que les employées (és) de soutien puissent se perfectionner suivant une notion élargie de pertinence à leur travail (4.6 CSF);

QUE le VRAPE et le Service du personnel privilégient des moyens de formation dans l'immédiat, afin de permettre aux femmes de pouvoir élargir leurs possibilités de choix (4.6 CSF).

Afin de disposer de données sur les dépenses de congrès étant donné leur rôle dans le perfectionnement du personnel, nous recommandons :

QUE le Service des finances analyse la répartition des dépenses entre les membres d'une unité, afin de s'assurer que ces activités sont accessibles également aux femmes et aux hommes (4.6 CSF).

*Afin d'*éliminer la disparité existant entre les divers secteurs d'emploi concernant le congé de maternité, nous recommandons :

QUE l'Université voit à faire bénéficier toutes les employées des conditions suivantes :

- *un congé de maternité de vingt semaines payées à plein salaire;*
- *une répartition de ce congé, avant et après l'accouchement, laissée à la discrétion de l'employée;*
- *le maintien, pendant la durée du congé, de tous les avantages liés à son emploi.*

Afin de minimiser les inconvénients résultant d'une absence prolongée du marché du travail, nous recommandons :

QUE l'Université et les Syndicats permettent que l'année (ou les deux années) de congé sans solde pouvant suivre un congé de maternité puisse (nt) être remplacée (ées) par une année (ou deux) de travail à temps partiel pour celles qui le souhaiteraient.

Afin d'éviter aux femmes les tracasseries administratives de la Commission de l'Emploi et de l'Immigration (C.E.C.I.), nous recommandons :

> *QUE l'Université et les Syndicats fassent pression auprès du gouvernement fédéral afin de simplifier au maximum l'administration du paiement des indemnités totales;*
>
> *QU'entretemps, l'Université passe une entente avec la C.E.C.I. pour que les prestations d'assurance-chômage soient versées à l'Université à titre de remboursement pour les salaires payés aux employées en congé de maternité.*

Afin d'assurer au personnel surnuméraire l'ensemble des bénéfices sociaux, nous recommandons :

> *QUE l'Université accorde proportionnellement aux travailleuses (rs) non-régulières (rs) et à temps partiel et aux travailleuses (rs) temporaires les mêmes conditions de travail et les mêmes avantages qu'aux travailleuses (rs) à temps plein* (4.29 CSF).

Afin de s'assurer que les régimes d'assurances ne comportent pas de discrimination quant au sexe, nous recommandons :

> *QUE le conseiller en avantages sociaux entreprenne, en collaboration avec les syndicats et association, une étude approfondie du texte des diverses assurances offertes aux employées (és) de l'Université Laval.*

Afin de clarifier les modalités de couverture des employées par les assurances, durant la grossesse et le congé de maternité, nous recommandons :

> *QUE le conseiller en avantages sociaux informe adéquatement les employées des modalités de participation aux diverses assurances et de la protection reçue durant un congé de maternité* (4.24, 4.34 CSF);
>
> *QUE le conseiller en avantages sociaux s'assure que l'information donnée aux employées correspond au texte des assurances particulièrement en ce qui a trait aux complications d'une grossesse.*

Afin de s'assurer qu'aucune discrimination ne s'exerce quant à l'âge de la retraite, nous recommandons :

> *QUE le Comité de retraite amende l'article 5 de son règlement, afin que toute employée admise à participer au régime avant le 1er février 1967, puisse encore aujourd'hui changer la date normale de sa retraite.*

Afin de connaître qui se prévaut d'une retraite anticipée et pourquoi, nous recommandons :

> *QUE le conseiller en avantages sociaux analyse qui prend avantage de cette possibilité et pourquoi.*

Afin de faciliter la période où les jeunes couples doivent s'occuper d'enfants en bas âge, nous recommandons :

> *QUE l'Université crée des postes pour permettre aux personnes (femmes et hommes) qui le désirent de travailler à temps partiel pour une certaine période tout en conservant les avantages liés à leur emploi (vacances, congés, avantages sociaux, etc.);*
>
> *QUE le SPUL, le SEUL et l'APAPUL demandent la création de tels postes à temps partiel permanent.*

*Afin d'*améliorer le mode d'évaluation des employées de secrétariat, nous recommandons :

> *QUE l'Université remplace le classement-moquette par une forme d'évaluation plus équitable qui tienne compte de l'apport particulier du travail de secrétariat* (4.28 CSF).

Afin de rendre plus juste la perception du rôle de la femme existant à l'Université Laval, nous recommandons :

> *QUE l'Université organise des sessions de sensibilisation aux éléments du sexisme pour les responsables d'unités et leurs employées (és).*

TROISIÈME PARTIE

L'UNIVERSITÉ : MILIEU DE VIE

L'ensemble des activités de formation et de travail à l'Université se déroule dans un cadre physique qui offre tout un réseau de services. Ceux-ci, de nature utilitaire et récréative, contribuent à créer, pour les milliers de femmes et d'hommes qui fréquentent quotidiennement l'Université Laval, un milieu de vie qui humanise les relations de travail et facilite les études.

Comme nous avons constaté que l'ensemble des employées(és) tendait de plus en plus à exercer une carrière à long terme à l'Université Laval, il nous est apparu d'autant plus important d'y assurer une bonne qualité de vie.

Le comité s'est d'abord penché sur ce cadre physique : sur l'aménagement des locaux de travail, le service de résidences et le problème de la violence à l'égard des femmes. Nous avons ensuite tenté de cerner comment les services de santé et de garderie répondaient aux besoins spécifiques des femmes. En dernier lieu, nous avons cherché à mesurer la participation féminine aux activités sportives et socio-culturelles.

I - L'AMÉNAGEMENT DES LIEUX DE TRAVAIL ET DE VIE

1. Locaux de travail

L'importance du nombre annuel d'heures passées au travail, à l'Université comme ailleurs, nous a amenées à examiner la qualité du cadre matériel dans lequel se déroule ce travail.

Conformément à notre mandat, nous avons orienté notre recherche vers les catégories de personnel majoritairement féminines, soit les secrétaires et les agents d'administration[1]. Nous avons d'abord identifié les locaux où travaillent plusieurs secrétaires (« pools » de secrétaires); nous avons ensuite cherché à savoir si les femmes se retrouvaient plus souvent que les hommes dans des locaux sans fenêtres ou situés dans les sous-sols; nous nous sommes enfin interrogées sur le nombre et la nature des salles communes dans les différents pavillons.

Pour les fins de l'étude, nous avons retenu comme définition d'un « pool » de secrétaires les salles où quatre personnes et plus doivent travailler. Quarante et un bureaux ont été ainsi localisés regroupant 228 employées, soit une moyenne de 5.5 employées par bureau (Tableau 1). Cette moyenne ne fait d'ailleurs pas ressortir que certains locaux regroupent un nombre impressionnant de personnes, secrétaires, agents d'administration, opératrices de terminal, commis comptable, etc. L'on peut citer ainsi trois immenses salles du Pavillon Bonenfant, l'une contenant 53 personnes, une

---

[1] Afin d'éviter une longue énumération de types d'emploi, nous avons regroupé sous le titre « secrétaires » toutes les personnes qui occupent les emplois suivants : commis-secrétaire, réceptionniste, secrétaire, secrétaire de direction, secrétaire responsable, sténo-commis, dactylo, sténo-secrétaire, téléphoniste-réceptionniste. Enfin, nous avons également inclus dans cette définition les agents d'administration qui, en majorité, sont des femmes, et qui partagent les mêmes locaux.

TABLEAU 1

Les « pools » de secrétaires

Pavillon[1]	*Nombre de locaux*	*Nombre de personnes*
Administration	2	13
Arts	2	9
Bonenfant	11*	79
Casault	1	4
Comtois	2	11
De Koninck	8	38
École de médecine dentaire	1	5
Éducation	1	4
Éducation physique	3	23
Lacerte	1	4
Pollack	1	5
Pouliot	4	17
Vachon	3	12
Vandry	1	4
TOTAL	41	228

Moyenne : 5,5 personnes / local.
* Ce nombre n'inclut pas les locaux 3413 et 1160 parce qu'il n'a pas été possible d'identifier les catégories de personnes.
[1] Ce tableau est indicatif de la situation par pavillon.

autre, 37, et la dernière, 19[2]. Ce Pavillon, conçu pour abriter la Bibliothèque générale de l'Université, a été, par la suite, largement utilisé par les services administratifs pour lesquels il était évidemment mal adapté.

Il est permis de s'interroger sur la qualité de l'espace vital et sur les conditions de travail des personnes regroupées en nombre si considérable dans un même local. Plusieurs secrétaires travaillant dans des « pools » nous ont d'ailleurs fait parvenir leurs plaintes. Les remarques les plus souvent entendues ont trait au « va-et-vient » continuel, au bruit, qui nuit beaucoup au rendement et entraîne une fatigue accrue. L'éclairage artificiel s'avère souvent inadéquat dans des locaux sans fenêtres, et ce problème prend de

[2] Local 2441 (5,764 p.c.); local 3413 (2,568 p.c.); local 1160 (624 p.c.).

plus en plus d'ampleur avec la tendance actuelle à agrandir « par l'intérieur » (par exemple, le 3e étage du Pavillon de Koninck). Confirmant les témoignages, le tableau 2 illustre bien qu'effectivement, ce sont les personnels de secrétariat et professionnel à l'Université qui logent en plus grand nombre dans des salles sans fenêtres (568 personnes) et dans des locaux situés dans les sous-sols.

Même si ce service n'est pas majoritairement féminin, nous portons ici une attention toute particulière au personnel du Service de reprographie qui compte 50 personnes. Ce personnel, cantonné aux sous-sols du PEPS, du Pavillon de Koninck et du Pavillon des sciences de l'éducation, constitue probablement celui qui bénéficie des moins bonnes conditions matérielles de travail sur le campus.

Par ailleurs, nos rencontres avec le personnel féminin nous ont permis de constater que la disponibilité de salles de détente pour les heures de pause ou en cas de malaise était souhaitée par un grand nombre d'employées. Nous avons tenté d'identifier le nombre actuel de ces salles mais sans succès, car la définition de « salle commune » par le Bureau de l'utilisation des locaux ne permet pas de distinguer entre les salons de professeurs d'une part et les salles de repos du personnel d'autre part. La plupart de ces salles servent également de lieux de réunions pour les unités et ne sont en réalité pas disponibles pour la détente et les rencontres informelles du personnel.

En résumé, il nous apparaît important, pour améliorer la qualité de vie sur le campus, de remettre en question le principe des « pools » de secrétaires, de chercher à améliorer l'aménagement des locaux sans fenêtres et aux sous-sols en mettant l'accent sur la décoration ou l'insonorisation. De plus, toutes et tous devraient pouvoir bénéficier de salles de détente.

2. Résidences

Quatre résidences sur le campus accueillent environ 2,300 étudiantes (ts) à chaque trimestre. Deux de ces résidences sont mixtes, les Pavillons Parent et Lemieux, l'une est exclusivement réservée aux femmes, le Pavillon Lacerte, et l'autre aux hommes, le Pavillon Biermans-Moreau.

Le nombre de chambres attribuées aux étudiantes et étudiants correspond approximativement au pourcentage de leur représentation respective à l'Université Laval (940 F — 1350 H), et l'augmentation de la clientèle féminine, depuis quelques années, s'est traduite par un accroissement régulier des chambres à leur disposition.

TABLEAU 2

Le nombre de personnes occupant des bureaux sans fenêtres (SF) ou dans des sous-sols (SS: niveaux 0 et 00)

	Direction		*Professeur*		*Personnel de recherche*		*Personnel technique*		*Personnel de secrétariat*		*Personnel professionnel*		*Étudiant(e) (t) gradué(e) (é)*	
Pavillon	SF	SS	SF	SS	SF	SS	SF	SS	SF	SS	SF	SS	SF	SS
Arts									1				2	
Administration			4	8	20		1	1	9	3	2	7	3	1
Bonenfant			5		2	2	14	6	37	5	57	23	1	
Casault			4	4			1	1	2		20	2		
Centrale d'énergie								4	1		3	4		
Comtois			2		1	3		1	11		1			
De l'est								1						1
De Koninck			15		9	1	5	1	46	6	5	12	22	
De service (agriculture)	1	2	1	4	3	3	2	5	6	4	2	3		
Éducation					3				4					
Éd. physique et sports	2	2	28	21	4	4	7	3	13	10	23	12	5	1
Foresterie et géodésie		4		4			1	3	8	7		1	1	
Lacerte		1							2	2		3		
Lemieux		1		5		1	1	2	1	6		9		
Médecine dentaire	1	4	11	15			1		3	3	2	5		
Parent		1						1				2		
Pollack							1	3	3	4	12	26		
Pouliot	2		2		2	1	7	5	33	16	10	4		
Vachon			11	8	24	14	4	2	7	3	8	7		
Vandry		15	4	30	3	13	1	1	6	31		10	3	7
TOTAL	6	30	87	99	71	42	46	40	193	100	145	130	37	10

Suite à un questionnaire distribué par notre Comité aux étudiantes de tous les pavillons[3] et à une enquête effectuée par le Service des résidences en 1979, il nous est apparu que, dans l'ensemble, les résidentes(ts) sont assez satisfaites(ts) de leurs conditions d'habitation. Si certaines insatisfactions sont formulées, elles émanent autant des femmes que des hommes. La reconversion en pavillons mixtes des pavillons Parent et Moreau, initialement conçus pour ne recevoir que des hommes ne semble pas faire problème, sauf peut-être en ce qui a trait à l'aménagement des salles de toilettes[4]. On y suggère quelques améliorations telles l'installation de baignoires, de séchoirs à cheveux, de miroirs ou de distributrices à serviettes et à tampons sanitaires.

La possibilité de résidences pour couples et familles sur le campus, comme cela existe aux États-Unis et en Europe, a reçu des avis partagés. Nous croyons qu'il serait nécessaire d'élargir l'enquête à ce sujet à l'ensemble des étudiantes(ts) du campus.

L'aménagement et l'organisation interne des résidences, ne semble donc pas poser de problèmes spécifiques aux femmes. Il en va tout autrement de la sécurité, à la fois à l'intérieur des résidences et sur le campus en général.

Recommandations

Afin de mesurer les besoins quant à une résidence pour couples à l'Université Laval, nous recommandons :

> *QU'une étude plus approfondie soit faite auprès des étudiantes et des étudiants du campus concernant les besoins d'une résidence pour couples et famille.*

Afin d'améliorer les conditions de travail dans les « pools » de secrétaires;

Afin de pallier à l'inadéquation de certains locaux de travail quant à la qualité de la vie;

Afin de répondre au souhait d'un grand nombre d'employées relativement à des salles de repos, nous recommandons :

---

3 Questionnaire auquel ont répondu 280 résidentes soit environ 30%. Voir annexe IV.

4 Comme nous ne traitons nulle part de l'aménagement de l'ensemble des Pavillons, nous pouvons noter ici que plusieurs plaintes sont parvenues sur le nombre de salles de toilettes aux Pavillons Vachon et Pouliot.

QUE l'Université intégre dans ses critères d'attribution des locaux le principe de salles de repos pour le personnel, et qu'il y en ait au minimum une par pavillon ne servant qu'à cette fin;

QUE l'Université trouve des moyens pour assurer un minimum d'intimité aux employées(és) qui doivent travailler en grand nombre dans un méme local;

QUE l'Université mette l'accent sur l'environnement physique des locaux sans fenêtres et dans les sous-sols (décoration, insonorisation, éclairage, etc.).

Afin de répondre aux nombreuses plaintes parvenues à notre Comité, nous recommandons :

QUE l'Université effectue les travaux nécessaires afin que le nombre de salles de toilettes soit augmenté dans les pavillons Pouliot et Vachon (5.7 CSF);

QUE soit réintroduit, dans toutes les salles de toilettes, un systémes de distribution de serviettes ou de tampons hygiéniques;

QU'un réaménagement des salles de toilettes dans les résidences soit fait en fonction des besoins exprimés par la population intéressée.

Afin de répondre aux attentes des associations de femmes à l'intérieur de la communauté universitaire;

Afin de reconnaître les services importants que celles-ci peuvent rendre à la population féminine du campus, si elles disposent d'un local identifié, nous recommandons :

QUE l'Université mette à la disposition des associations de femmes du campus un local avec tous les services connexes (machines à écrire, étagéres, classeurs, etc.).

3. Violence et sécurité

Nous abordons, avec ce problème de la violence sur le campus, un des points les plus difficiles de notre recherche. Notre démarche méthodologique qui a consisté jusqu'ici à construire une hypothèse, vérifier les faits et proposer des solutions s'avère inapplicable, comme telle, dans le cas de la violence qui s'exerce à l'égard des femmes sur le campus. En effet, plusieurs éléments d'information permettent d'affirmer que des actes de violence, allant de l'intimidation au viol, sont commis régulièrement sur le campus; il peut également être démontré que beaucoup de femmes ont peur de circuler sur le campus, surtout le soir; ce qui demeure plus complexe à établir, c'est le degré de généralisation de ces deux affirmations et surtout les solutions concrètes à proposer.

Trois sources d'information, outre les témoignages, ont permis de tenter de mesurer l'ampleur et la nature de ces phénomènes de violence : un questionnaire distribué par notre Comité à l'ensemble des résidentes[5], une enquête effectuée en avril 1979 au Pavillon Lacerte[6] et les statistiques de la Sûreté municipale de la ville de Ste-Foy.

Les deux sondages démontrent que des intimidations (attouchement, poursuite, voyeurisme) et agressions (menaces de viol, tentative de viol, viol) s'exercent partout sur le campus. Ces actes sont commis le plus fréquemment dans les résidences, les couloirs souterrains et les boisés, mais on a également mentionné, les ascenseurs, la bibliothèque, les bureaux de professeurs (6 cas), etc. L'enquête effectuée au Pavillon Lacerte révèle que 145 femmes (soit 21% des répondantes) ont subi une agression à connotation sexuelle sur le campus. Notre questionnaire identifie 51 femmes (soit 18% des répondantes) qui ont subi une intimidation et 29 (soit 10%) une agression, selon les distinctions établies plus haut. Cinq parmi les 29 affirment avoir été violées.

Compte tenu que ces enquêtes sont limitées aux résidences donc à un très faible pourcentage d'étudiantes, ces chiffres apparaissent très élevés. Ils ne coïncident d'ailleurs pas avec le nombre de cas portés à la connaissance du directeur du Service des résidences qui a reçu trois ou quatre plaintes depuis quatre ou cinq ans. Cet écart confirme bien le fait connu que la plupart des agressions ne font pas l'objet de plainte auprès des autorités concernées.

---

5 Il s'agit du questionnaire mentionné précédemment.

6 Thérèse Verville, *Enquête sur les agressions physiques ou morales à connotation sexuelle*, avril 1979 (non publié).

Le même phénomène s'applique aux statistiques de la Sûreté municipale de Ste-Foy qui précise qu'il faut multiplier au moins par trois les chiffres officiels (Tableau 3).

TABLEAU 3

Intimidations et agressions sur le campus de l'Université Laval années 1977 et 1978

Type	*1977*	*1978*
Viols	2	0
Attentats à la pudeur	5	0
Exhibitionnisme	2	6
Tentatives de viol	0	3
Assauts	0	3
Voyeurs	0	2
Femmes suivies	0	2
Appels obscènes	0	2

SOURCE : Statistiques de la Sûreté municipale de la ville de Sainte-Foy.

Pour qu'une plainte soit retenue, il faut que la victime fasse une déposition officielle à un policier. Pour toutes sortes de raisons, entre autres, la preuve que doit faire la victime qu'elle est victime, les plaintes sont abandonnées dès le début du processus judiciaire. À ce sujet, on sait que plusieurs études sont en cours.

Devant ces données très certainement bien en deça de la réalité, il n'est pas étonnant, comme il nous a été rapporté, que plusieurs étudiantes aient peur et refusent de s'inscrire à des cours le soir, que d'autres utilisent l'autobus entre le Pavillon Lacerte et le Pavillon Pollack et que certains mouvements de protestation se soient déjà organisés au Pavillon Lacerte afin de forcer l'Université à améliorer la sécurité des résidences. 68% des répondantes à notre questionnaire et 65% de celles de T. Verville considèrent que les mesures de sécurité sur le campus ne sont pas adéquates.

Plusieurs suggestions d'amélioration ont été émises : systèmes d'alarmes dans les chambres des résidentes, à chacun des étages, tournées plus fréquentes des agents de sécurité, rondes à pied dans les boisés, éclairage adéquat, système de surveillance par caméra dans les couloirs souterrains,

après 18 heures. Le Service des terrains et bâtiments a déjà, il y a quelques années, examiné le problème de la sécurité dans les couloirs souterrains mais, nous ignorons pourquoi, ses suggestions n'ont pas été retenues par l'Université.

Il nous semble urgent que les autorités universitaires considèrent les faits, les craintes exprimées, les solutions soumises et formulent une politique de sécurité à l'Université Laval.

Nous sommes bien conscientes que les solutions ne sont pas simples et que la violence à l'égard des femmes révèle un problème profond au niveau des mentalités. Nous ne croyons pas que l'Université seule puisse s'attaquer aux causes du problème. Elle peut cependant, par des mesures de sécurité accrues, réduire les actes de violence commis sur le campus et prévoir un support aux victimes.

Nous tenons à souligner que nous ne sommes pas en accord avec la solution d'implanter un corps policier sur le campus, cette implantation pouvant servir à des fins de répression autant que de sécurité.

Il ne nous apparaît pas non plus que ce problème doive être considéré comme relevant de la responsabilité individuelle. Les étudiantes peuvent toujours trouver elles-mêmes certaines solutions à leurs problèmes comme la mise sur pied de patrouilles ou des cours d'auto-défense. Ces solutions n'enlèvent cependant en rien la responsabilité de l'Université d'assurer le droit à la libre circulation de toutes et tous sur sa propriété.

Recommandations

Afin que l'Université assume sa responsabilité quant à la sécurité sur le campus, nous recommandons :

> *QU'un système d'alarme soit installé dans les résidences, plus spécifiquement dans les chambres et à chaque étage;*
>
> *QU'un éclairage particulier soit installé partout sur le campus, surtout à proximité et à l'intérieur des boisés situés sur le campus;*
>
> *QU'un système de surveillance par caméra soit installé dans les couloirs souterrains;*
>
> *QUE des cours d'auto-défense gratuits soient offerts à toutes les femmes du campus;*

QUE les agents de sécurité soient sensibilisés quant à l'attitude à adopter face aux victimes d'agression et informés de l'existence de Viol-Secours (2.56 CSF);

QUE le Service de sécurité embauche du personnel féminin pour s'occuper des victimes d'agression (2.58 CSF);

QUE les responsables des résidences informent les étudiantes de l'existence de Viol-Secours;

QUE le Service de santé, en collaboration avec le Service de sécurité, distribue des feuillets d'information sur les mesures à prendre en cas d'agression.

Afin de pallier à l'isolement de certains étages de la Bibliothèque générale, nous recommandons :

QU'un système de rondes à intervalle irrégulier soit instauré à la Bibliothèque générale.

II - LES SERVICES DE SANTÉ ET DE GARDERIE

1. Santé

Le chapitre relatif à la santé du rapport du Conseil du Statut de la femme, *Égalité et Indépendance*, est certes l'un des plus audacieux et des plus neufs. On y fait référence autant à la santé physique qu'à la santé mentale et de nombreuses recommandations[1] visant à rendre les femmes plus autonomes et meilleurs agents de leur propre santé; on propose comme moyens le sport et les saines habitudes de vie; on envisage avec de nouvelles approches la maternité et l'accouchement, de même que la ménopause; on se penche enfin sur les problèmes spécifiques du cancer et des interventions chirurgicales.

Suite au travail du Conseil du Statut de la femme et à l'importance maintenant accordée à la santé des femmes par plusieurs groupes féministes, suite également aux statistiques sur la fréquentation par les femmes des bureaux de médecins et des cliniques d'hôpitaux, le Ministère des affaires sociales a fait de la santé des femmes l'une de ses priorités pour l'année 1980.

Dans ce contexte, nous nous sommes interrogées sur le rôle que joue, à l'Université Laval, le Service de santé relativement aux aspects particuliers de la santé des femmes[2].

Ce service est-il accessible à toutes les femmes (et hommes) de la communauté universitaire ? Son approche est-elle préventive ou curative ?

---

1 Conseil du Statut de la femme, *Pour les Québécoises...*, recommandations 2.1 à 2.52.

2 Nous sommes également conscientes de l'importance de la formation des professionnelles (ls) de la santé dans ce dossier. Cet aspect a été traité précédemment.

Diffuse-t-il de l'information sur les différentes méthodes de contraception, d'interruption volontaire de grossesse, sur la stérilisation féminine et masculine ? Offre-t-il des services de counseling relativement à la planification des naissances et aux problèmes de la ménopause ? Un service de référence aux femmes désireuses de recourir à une interruption volontaire de grossesse est-il disponible ? Le Service organise-t-il des cliniques pour le dépistage des cancers du sein et du col de l'utérus ? Contribue-t-il à rendre les femmes plus autonomes à ce chapitre ? Présente-t-il la possibilité d'avoir recours à des thérapies féministes dans le domaine de la psychiatrie ? Dispose-t-il d'un personnel formé à recevoir des victimes de viol ?

Nos interrogations étaient multiples mais les réponses que nous sommes en mesure de fournir sont rares. Nous devons déplorer le peu de collaboration que nous avons obtenue de ce Service qui s'est retranché derrière la confidentialité des dossiers pour refuser de nous fournir les objectifs précis du Service, le contenu de ses programmes et même... son plan triennal. Nous avons par ailleurs reçu de la part d'étudiantes des témoignages très contradictoires relativement aux questions soulevées plus haut et il aurait été essentiel de confronter ces témoignages avec le point de vue du personnel du Service. Devant la difficulté à le faire, nous nous voyons dans l'obligation de donner une réponse à partir du peu d'information dont nous disposons.

Le Service de santé comprend trois programmes. Un seul, le programme « Santé des étudiants » est assez général et, comme son nom l'indique, n'est accessible qu'aux étudiantes(ts). Il dispose d'un personnel en médecine générale, en psychiatrie, en gynécologie et en soins infirmiers. Les deux autres programmes sont beaucoup plus spécifiques, il s'agit du programme de médecine sportive (physiatrie, psychothérapie) et du programme de médecine du travail. L'intérêt de ces deux derniers programmes ne fait aucun doute, mais ils s'adressent à des clientèles spécifiques, les usagers du PEPS pour l'un, les employées(és) de l'Université, dans le cadre de leur travail, pour l'autre.

Relativement au programme « Santé des étudiants », nous ne pouvons savoir si les femmes constituent une clientèle plus importante que les hommes, faute d'information sur la fréquentation par sexes. Si l'on se fie aux statistiques provinciales de consultation médicale par les femmes et aux données des Services de santé de l'Université de Montréal, il est permis cependant de formuler l'hypothèse que la clientèle féminine s'y retrouve en plus grand nombre que la clientèle masculine.

Il n'est pas évident, par l'orientation qui semble être prise à l'intérieur de ce programme, que le Service de santé se perçoive de rôle précis quant à l'animation, l'information, la prévention et le counseling. L'équipe ne comporte d'ailleurs pas de spécialistes en service social, psychologie ou

counseling. Pour les étudiantes (ts), le Service de santé s'identifie beaucoup à une clinique médicale axée vers le curatif.

Nous ne disposons d'aucun renseignement ou statistique sur le programme de médecine sportive.

Quant au récent programme de médecine du travail, le Service de santé y manifeste clairement une attitude préventive. Il assure, en effet, un examen obligatoire lors de l'embauche (sauf pour les professeurs), propose à tour de rôle à tout le personnel des examens complets sur une base volontaire, assure des examens périodiques obligatoires aux personnes exposées à un danger particulier (par exemple, les animaux de laboratoire), ou à des catégories spécifiques de personnel (tel le personnel du service alimentaire). Il dispense également certains vaccins et les attestations de retour au travail après un congé de maladie. C'est aussi par l'intermédiaire de ce programme que le Service assure des soins aux accidentées (és) du travail. Pour l'année 1978-79, nous en comptons 293 dont 228 hommes et 65 femmes. Le peu de femmes employées dans le secteur des métiers explique facilement l'écart important entre les deux groupes d'accidentées (és).

Malgré les avantages de ce programme pour les employées (és) de l'Université, nous considérons cependant restrictif que celles-ci ne puissent recourir aux consultations médicales auxquelles les étudiantes (ts) ont accès.

L'orientation de chacun des trois programmes en fonction d'une clientèle spécifique nous apparaît donc limitative, mais découle sans doute du fait que ce Service est doté de peu d'effectifs[3].

Un bref examen de la documentation que les services de santé d'autres universités québécoises nous ont fait parvenir, nous porte à croire que celles-ci sont beaucoup plus ouvertes quant à la planification des naissances et à la sexualité en général. Nous nous attachons ici plus particulièrement à cette question, car le rapport du Conseil du Statut de la femme fait état de l'insatisfaction des femmes quant au traitement des problèmes liés à leur sexualité et à la planification des naissances. Il nous apparaît particulièrement indiqué qu'un Service de santé implanté en milieu universitaire puisse offrir des alternatives à la médecine traditionnelle.

Le Service de santé de l'Université de Sherbrooke se spécialise, entre autres, dans le dépistage des maladies transmises sexuellement. Celui de l'Université de Montréal publie des dépliants sur le stérilet, l'auto examen des seins, etc., alors que Concordia, pour sa part, dispose de spécialistes

[3] Il dispose de huit médecins réguliers.

de thérapie de la sexualité et offre un service de conseil sur l'avortement et de référence auprès des spécialistes. Nous ignorons si le Service de santé de l'Université Laval, par le biais des consultations gynécologiques, joue un rôle analogue, mais s'il le joue, c'est avec la plus grande discrétion. Peut-être serait-il du moins possible, à court terme, et dans le cas de counseling spécifique que des ententes soient conclues par le Service avec des groupes de femmes auxquels celles-ci pourraient être référées (Centre-Femme, Centres pour victimes de viol, etc.).

Nous croyons nécessaire un élargissement considérable du rôle du Service de santé. Nous souhaitons que les femmes le perçoivent comme un support important pour les problèmes concernant leur santé et pour ce, il faudrait pouvoir répondre « oui » à toutes les interrogations présentées au début de cette brève analyse.

Recommandations

Afin d'élargir le champ d'action du Service de santé de l'Université Laval;

Afin de promouvoir le rôle innovateur que pourrait jouer ce Service du fait de son implantation en milieu universitaire, nous recommandons :

QU'une réorientation du Service de santé soit envisagée vers les interventions qui visent plus l'information, la prévention, le counseling et la promotion de la santé que le traitement médical proprement dit;

QUE l'équipe actuelle soit élargie afin d'inclure un plus grand nombre de spécialistes (psychologues, travailleurs sociaux, diététistes, etc.);

QUE le Service envisage de répondre à des besoins non comblés par la médecine traditionnelle par :

- *le recours aux thérapies féministes en psychiatrie,*
- *l'accès à l'information et au counseling dans tous les domaines relatifs à la sexualité y compris la planification des naissances, la contraception, l'interruption volontaire de grossesse et la stérilisation,*
- *des services de « premiers soins » en situation de crise (viol, stress émotif, divorce, tentative de suicide, abus de drogues, etc.),*
- *la diffusion d'information sur l'usage du tabac, des drogues, de l'alcool et surtout sur l'abus des médicaments;*

QUE des cliniques de santé soient offertes tous les trimestres sur le campus. Ces cliniques porteraient sur un sujet précis pour améliorer la santé des membres de la communauté universitaire (ex. l'importance du sport pour se maintenir en santé, motivation afin d'acquérir de saines habitudes de vie, prévention de cancers par l'auto examen des seins et du col de l'utérus, etc.);

QUE tous ces services soient ouverts à l'ensemble de la communauté universitaire;

QUE des protocoles d'entente soient conclus avec des groupes extérieurs susceptibles de fournir les services non accessibles sur place (Centre de femmes, Centres pour victimes de viol, etc.);

QUE toutes les statistiques soient compilées par sexe et que l'on tienne compte spécifiquement de tous les cas de violence exercée contre les femmes;

QUE les horaires d'ouverture du Service de santé soient élargis à l'heure du midi en particulier et en soirée après 16h30.

2. Garderie

La responsabilité de la garde des enfants incombe au couple. C'est du moins le principe que nous défendons. Cependant, le Comité d'étude sur la condition féminine s'est penché sur ce problème, comme l'avait également fait le Conseil du Statut de la femme qui a élaboré plusieurs recommandations à ce sujet (3.45 à 3.57) dans le rapport *Égalité et Indépendance*, parce que, présentement dans la société québécoise, cette responsabilité revient encore le plus souvent aux femmes.

Une analyse des besoins en garderie auprès de l'ensemble de la population du campus n'avait jamais été entreprise. Pour combler cette lacune et formuler des recommandations à ce sujet, nous avons élaboré un questionnaire[4] qui a été distribué par courrier en janvier 1980 à toutes les employées(és) de l'Université Laval. Un certain nombre de copies a été distribué par les présidentes(ts) d'associations étudiantes des trois cycles et déposé dans des kiosques à journaux et secrétariats afin de rejoindre les étudiantes(ts).

4 Voir annexe V.

815 personnes des deux sexes ont répondu au questionnaire. Ces répondantes(ts) proviennent de tous les coins du campus et sont, dans une proportion écrasante, à temps plein à l'Université. Parmi eux, il est intéressant de noter un nombre à peu près égal de femmes et d'hommes (Tableau 4). Les étudiantes(ts) ont peu répondu mais nous croyons qu'il serait faux d'interpréter cette réponse comme représentative de leurs véritables besoins. C'est plutôt à notre difficulté à les rejoindre que nous attribuons ce faible taux de réponse (Tableau 5).

462 répondantes(ts) ont des enfants. Le plus grand nombre de ces enfants se retrouve dans le groupe d'âge 0 à 18 mois (201), suivi de près par les 18 mois à 3 ans (184) et les 3 ans à 5 ans (170). Les enfants de 5 ans à 6 ans constituent le groupe le plus faible (Tableau 6).

Le questionnaire n'ayant pas été spécifiquement limité aux parents d'enfants de 0 à 6 ans, nous avons reçu plusieurs réponses d'individus sans enfants, ou avec des enfants plus âgés. Pour les deux questions relatives à l'intérêt quant à un service de garderie sur le campus et la période d'ouverture de cette garderie (questions 6 et 9), nous avons alors compilé séparément les réponses de ceux qui avaient des enfants d'âge pré-scolaire et donc susceptibles d'utiliser le service et celles des autres répondantes(ts). Les réponses des premiers nous permettent d'évaluer les besoins réels et celles des seconds, le degré d'intérêt pour une garderie, des employées(és) non directement impliquées(és) (Tableau 7).

On peut noter que la moitié des personnes ayant des enfants d'âge pré-scolaire est intéressée à une garderie sur le campus pour des enfants d'un an et demi à 5 ans; que le tiers est intéressé pour les enfants plus jeunes et plus vieux (jusqu'à 6 ans). Un peu moins du quart se dit intéressé par une halte-garderie.

Parmi les répondantes(ts) sans enfants d'âge pré-scolaire, l'intérêt est évidemment moins prononcé mais suit à peu près les mêmes proportions pour chaque catégorie d'âge. Étant donné l'absence de besoins, du moins immédiats, chez ces dernières, nous considérons cet intérêt comme important et révélateur d'un changement de mentalité face à l'utilité sociale d'un service de garderie.

L'intérêt pour un service à l'année longue peut également être considéré comme significatif d'un besoin important. On constate en effet que 64% des répondantes(ts) avec enfants d'âge pré-scolaire souhaiteraient ce service à l'année, ce pourcentage s'élevant à 70% si l'on considère les réponses des usagers actuels du Centre-Jour.

TABLEAU 4

Répartition des répondantes (ts)

Sexe	*Nombre*
Femmes	406
Hommes	399

TABLEAU 5

Répartition des répondantes (ts) selon le statut

Statut	*F*	*H*	*Total*
Professeurs	40	196	236
Chargé de cours	2	2	4
Personnel de soutien	230	57	287
Professionnels & administrateurs	59	106	165
Étudiants 1er cycle	45	27	72
Étudiants 2e cycle	19	5	24
Étudiants 3e cycle	4	2	6
Extension	1	0	1
Autres	4	2	6
Total	404	397	801[1]

[1] La différence entre ce total et celui du tableau 4 s'explique par le fait que certains questionnaires ont été mal remplis.

TABLEAU 6

Nombre d'enfants par groupes d'âge

Âge	*Nombre d'enfants*	%
0 à 18 mois	201	31.2
18 mois à 3 ans	184	28.5
3 ans à 5 ans	170	26.4
5 ans à 6 ans	89	13.9
Total	648	100%

TABLEAU 7

Répartition des répondantes (ts) selon leur intérêt pour un service de garderie sur le campus

Service pour des enfants de	*Parents d'enfants d'âge pré-scolaire*	*Sans enfants d'âge pré-scolaire*	*Total*
	(total : 462)	(total : 353)	
0 à 18 mois	141	42	183
18 mois à 3 ans	231	62	293
3 ans à 5 ans	233	55	288
5 ans à 6 ans	152	36	188
Halte-garderie	97	45	142

L'analyse de l'écart entre les possibilités qu'offre le Centre-Jour et les besoins exprimés peut se résumer relativement facilement. D'abord, le nombre de places disponibles est largement insuffisant : capacité d'accueil d'environ quatre-vingt enfants face à un intérêt de la part de 462 parents de 648 enfants d'âge pré-scolaire. Si l'on considère que ce chiffre est certainement sous-estimé vu le peu d'étudiantes(ts) rejointes(ts), que notre enquête est corroborée par un sondage auprès des employées(és) de soutien effectué en 1977 qui indiquait 182 familles (225 enfants) intéressées par un service de garderie sur le campus[5], qu'elle est également confirmée par la liste d'attente du Centre-Jour qui dépasse la centaine de demandes, une conclusion claire peut être tirée : le Centre-Jour ne suffit pas.

Une seconde conclusion nous apparaît importante : la fermeture du Centre-Jour pendant les mois d'été empêche à toute fin pratique le personnel non-enseignant de profiter du service de garderie sur le campus. Les commentaires recueillis chez les employées(és) de soutien et les professionnelles(ls) à l'occasion des deux sondages évoqués sont très éloquents et très nombreux à cet égard et font que, même s'ils préfèrent une garderie sur les lieux de leur travail, ces employées(és) choisissent un autre mode de garde plus stable pour l'enfant. Les statistiques du Centre-Jour confirment d'ailleurs que ses usagers sont très majoritairement des étudiantes(ts) et des professeurs.

Un troisième point doit également être souligné : l'absence de service pour les enfants de 0 à 18 mois. Les résultats des deux sondages révèlent que c'est précisément dans le groupe d'âge des 0 à 18 mois que les besoins sont les plus prononcés. Il nous apparaît que ce problème est d'autant plus important que le nombre de places disponibles en pouponnière dans l'ensemble de la région de Québec est très réduit.

D'autres besoins exprimés, tel celui d'une halte-garderie, font également l'objet d'un intérêt bien identifié.

Devant cet écart important entre le service fourni et les besoins exprimés, nous avons rencontré le Conseil d'administration du Centre-Jour qui est parfaitement conscient de ne pas répondre adéquatement à la demande. Cette corporation, à but non-lucratif, commence à atteindre un certain équilibre financier après plusieurs années de difficultés. Elle vient également d'étendre ses services aux enfants de 5 à 6 ans et toute possibilité d'ouverture à un nombre plus élevé d'enfants est exclue dans les locaux actuels. L'ouverture l'été impliquerait, entre autres, d'après les membres de ce Conseil, d'importants et coûteux travaux d'aménagement intérieur et extérieur.

---

[5] Effectuée par Mme Louise Dumais, professeur aux sciences de l'éducation, février 1977 à la demande de l'AUCC (Association des Universités et Collèges du Canada).

Si nous comparons la situation de l'Université Laval avec celles de l'UQUAM et de l'Université de Montréal, nous voyons qu'elles offrent toutes les deux des services de pouponnières et sont ouvertes l'été. L'Université de Montréal prépare actuellement l'ouverture d'une seconde garderie et l'UQUAM vient d'en ouvrir une troisième. Toutes disposent de locaux et services fournis par les universités et l'Université de Montréal offre de plus une subvention annuelle de $15,000[6].

Afin de répondre aux besoins exprimés et fournir à l'Université Laval des services aussi diversifiés que le font plusieurs autres universités au Québec, l'ouverture d'une seconde garderie s'impose.

Recommandations

Afin que l'Université assume son rôle social auprès de la communauté universitaire;

Afin de répondre aux besoins exprimés sur le campus, nous recommandons :

> *QUE l'Université favorise la mise sur pied d'une seconde garderie de 60 places* (3.45 CSF);
>
> *QUE l'administration de cette garderie soit distincte de celle du Centre-Jour;*
>
> *QUE cette seconde garderie soit ouverte toute l'année et qu'elle réserve 20 places de pouponnière pour les enfants de moins de 18 mois;*
>
> *QUE l'Université mette gratuitement des locaux à la disposition de ceux qui désireraient en organiser le démarrage* (3.48 CSF);
>
> *QUE le SPUL, le SEUL et l'APAPUL fassent pression pour l'ouverture de cette seconde garderie et soutiennent financièrement un tel service;*
>
> *QUE l'Université assure une subvention statutaire annuelle au Centre-Jour et à la nouvelle garderie;*

---

[6] Dans les dernières années, l'Université Laval a consenti au Centre-Jour deux prêts de $15,000 chacun. Cette année, ces deux prêts ont été convertis en subvention et l'Université a versé pour l'année 1979-80, une contribution de $7,500. Pour les années 1980-81 et 1981-82, une contribution de $4,000 a été prévue.

QUE le montant de cette subvention soit arrêté conjointement par l'Université et les Conseils d'administration des deux garderies;

QUE ces garderies tiennent des statistiques sur les utilisatrices (teurs);

QUE leur liste d'attente soit remise à jour régulièrement.

III - LES LOISIRS

1. Activités sportives

De 1970-71 à 1977-78, le nombre d'inscriptions au Service des activités sportives (SAS) est passé d'environ 6,000 à près de 25,000[1]. L'éventail des activités offertes y est très large, soit quarante-trois activités revêtant un caractère compétitif, éducatif ou libre, et regroupées à l'intérieur de sept programmes. Le degré de participation des femmes aux activités de ce service, à la fois comme utilisatrices et comme membres du personnel, nous a semblé un indicateur important de la place qu'elles occupent dans l'univers sportif à l'Université Laval. L'analyse de cette participation avait également l'intérêt de nous permettre de cerner le rôle que joue le SAS dans la transmission des stéréotypes sportifs féminins et masculins.

Nous devons souligner au départ que ce travail d'analyse n'a été réalisable que de façon très parcellaire, compte tenu de la documentation disponible. En effet, seules les données relatives au personnel sont réparties par sexe. Même la liste trimestrielle des membres du SAS ne comporte aucune mention quant au sexe des individus mais uniquement quant à leur catégorie (étudiantes (ts), employées (és), etc.). De même, les informations dont nous avons disposé, relatives au budget, demeuraient trop générales pour permettre l'examen des sommes allouées aux activités « féminines » et « masculines ».

Afin d'amorcer, tout au moins, l'analyse de la participation des femmes aux activités sportives sur le campus, nous avons donc relevé manuellement les statistiques par sexe concernant les activités dirigées du SAS pen-

---

1 Plan directeur triennal 1979-82 du Service des activités sportives, décembre 1978.

dant l'année 1978-79. Nous avons également eu recours à des témoignages d'utilisatrices, entre autres des étudiantes.

Les tendances observées au cours des trimestres d'automne 1978 et d'hiver 1979 allant dans le même sens, nous avons regroupé les conclusions pour l'année entière. Au cours de cette année, 1468 femmes ont participé aux activités dirigées du Service des activités sportives, comparativement à 1236 hommes[2]. L'analyse de cette participation amène à constater qu'une minorité d'entre elles se retrouvent dans les groupes d'activités plus « masculines », telles le karaté, le judo et le golf (70F — 282H). Par ailleurs, elles participent en grand nombre aux cours de ballet-jazz (361F — 31H) et de patinage (48F — 22H), activités encore perçues aujourd'hui comme « féminines » et élégantes ainsi qu'aux cours de yoga, activité « tempérée et calmante » (169F — 99H). À l'intérieur des autres activités offertes, la participation féminine et masculine semble assez bien répartie.

On peut donc conclure de ces quelques chiffres une forte participation des femmes aux activités dirigées, mais une tendance chez l'ensemble des participantes, à sortir peu des stéréotypes traditionnels quant aux sports féminins et masculins. On observe également, aux deux trimestres, que ce sont presqu'exclusivement les étudiantes à temps complet qui participent aux activités (près de 90%). Viennent ensuite les étudiantes à temps partiel, puis le personnel féminin dont la participation est minime.

Cette très faible participation des femmes des personnels professoral, professionnel et de soutien étant par ailleurs tout à fait comparable à celle des hommes des mêmes secteurs, on pourrait émettre l'hypothèse qu'après un certain âge, l'intérêt à suivre des cours ou activités dirigées décroît sensiblement et que l'on préfère la pratique libre des sports. Faute de statistiques, nous ne pouvons cependant pas évaluer si la participation des femmes à cette pratique libre est moindre que celle des hommes, comme le constate, de façon générale, l'analyse du CSF. La même absence de statistiques ne nous permet pas de connaître l'implication des femmes dans le domaine de la compétition à l'intérieur des équipes, mais certains témoignages suggèrent que le Service des activités sportives encourage peu les femmes, quel que soit leur calibre, à s'inscrire aux activités de haut niveau.

Si les femmes constituent une majorité parmi les consommatrices (teurs) d'activités dirigées, elles sont cependant largement minoritaires au niveau du personnel assurant ces activités et du personnel du Service dans son ensemble (54F — 82H). La différence est surtout marquée dans le

[2] Voir tableau 8.

TABLEAU 8

La répartition des participantes (ts) au Service des activités sportives pour l'année 1978-1979 (automne 1978 - hiver 1979)

Groupe d'activités	*Femmes*	*Hommes*
Badminton	39	43
Ballet-Jazz	361	31
Club aquatique	37	48
Club de plongée	22	36
Défense personnelle	82	63
Golf	16	61
Judo	16	60
Karaté	38	161
Natation	366	380
Natation avancée	72	72
Patinage	48	22
Plongeon	30	28
Tennis	172	132
Yoga	169	99
Total	1468	1236

personnel du Rouge et Or et parmi les monitrices (teurs) et instructrices (teurs) (Tableau 9). Cette disparité confirmerait-elle l'hypothèse que le secteur des sports est encore considéré comme masculin par la direction du SAS ?

Certaines plaintes nous sont également parvenues à l'effet que le *Fil des Événements* « favorisait nettement les équipes masculines au détriment des équipes féminines » quelles que soient leurs performances respectives. Nous aurions souhaité mener une étude approfondie de la couverture des événements sportifs par ce journal, mais si l'analyse de contenu était facilement réalisable, la comparaison avec les faits réels — nécessaire pour conclure s'il y avait discrimination dans la couverture — constituait pour nous une démarche irréalisable, compte tenu des délais fixés au mandat du comité.

TABLEAU 9

La répartition des monitrices (teurs) pour l'année 1978-1979 (automne 1978 - hiver 1979)

Groupe d'activités	*Monitrices*	*Moniteurs*
Badminton	4	0
Ballet-jazz	6	5
Club aquatique	2	1
Club de plongée	0	2
Défense personnelle	1	5
Golf	0	5
Judo	0	3
Karaté	0	7
Natation	8	5
Natation avancée	4	4
Patinage	2	0
Plongeon	0	4
Tennis	0	4
Yoga	4	4
Total	31	49

L'absence de statistiques nous a donc empêchées d'être aussi exhaustives que nous l'aurions souhaité. Nous pouvons néanmoins constater que les stéréotypes se retrouvent dans les activités sportives tant dans le domaine de la participation que dans celui de la direction des activités. Nous croyons qu'il appartient au SAS de faire évoluer les mentalités en ce domaine en adoptant une politique de « désexisation » des activités sportives, entre autres par une publicité suscitant la participation non traditionnelle des femmes et des hommes. L'université devrait également promouvoir une politique d'information qui valorise autant les vedettes féminines que masculines dans les domaines où elles s'illustrent.

Recommandations

Afin de vérifier si les femmes participent aux activités du SAS dans la même proportion que les hommes;

Afin de réduire les stéréotypes féminins et masculins relativement aux activités sportives, nous recommandons :

> *QUE le Service des activités sportives entreprenne une étude afin de comptabiliser les inscriptions féminines et masculines à ses activités;*
>
> *QUE, dans l'hypothèse où se confirmerait la tendance générale, le SAS adopte une politique de sensibilisation des femmes pour les amener à participer en plus grand nombre aux activités sportives (5.6 CSF);*
>
> *QUE le SAS encourage les femmes à exprimer leurs besoins en ce qui a trait aux activités sportives;*
>
> *QUE le SAS embauche, à tous les échelons hiérarchiques, une proportion équilibrée d'hommes et de femmes au sein de son personnel* (5.10 CSF);
>
> *QUE le SAS voit à la formation et à l'engagement de femmes comme entraîneurs et arbitres* (5.10 CSF);
>
> *QUE le SAS et le Département d'éducation physique favorisent les sports de compétition chez les femmes au niveau des équipes;*
>
> *QUE le Département d'éducation physique continue de dispenser des cours de conditionnement pré et post natal pour les femmes enceintes;*
>
> *QUE le Service des relations publiques fasse une étude sur la publicité des événements sportifs dans le « Fil des événements » et la place qu'occupent respectivement les équipes féminines et masculines par rapport à leurs performances.*

2. Activités socio-culturelles

Les activités socio-culturelles sur le campus sont multiples : elles revêtent, entre autres, la forme de spectacles ou conférences, d'expositions, danses, concerts ou cinéma ou encore la forme de cours ou d'ateliers. Conformément à notre mandat, nous avons cherché à cerner la participation

des femmes à ce type de sociabilité et le rôle qu'exerce le service des activités socio-culturelles (SASC) quant à la conservation ou transformation des modèles masculins et féminins traditionnels.

Le service ne tient pas de statistiques par sexe sur les participantes (ts) aux différentes activités de groupe tels danse, spectacles, etc. Il ne nous a d'ailleurs pas semblé pertinent de nous inquiéter de la participation plus ou moins élevée des femmes à ce niveau, ni non plus de la programmation établie par le service. En effet, un examen rapide de la liste des films, spectacles, débats-midi ou autres activités du genre ne nous incite pas à croire à une sous-représentation importante des femmes ou des thèmes les concernant. Nous n'avons donc pas poussé plus loin cette analyse. Nous nous sommes surtout attardées à dégager les statistiques concernant les cours et ateliers organisés par le SASC. Comme ce travail de compilation a exigé un relevé manuel de chacune des fiches d'inscription des participantes (ts), nous ne l'avons effectué que pour deux trimestres, soit le trimestre d'automne 1979 et d'hiver 1980. Nous avons donc analysé, pour ces deux trimestres, le type de cours et ateliers offerts, la liste des personnes-ressources affectées à ces activités et leur clientèle. Le tout avec la perspective de vérifier si la participation des femmes et des hommes correspondait aux stéréotypes sur les rôles masculins et féminins traditionnels.

• Offre des cours et ateliers — personnes ressources — clientèle

L'ensemble des cours et ateliers se regroupe sous les six rubriques d'arts plastiques, artisanat, danse, musique, photo et théâtre. Si nous examinons avec plus de précision les activités que recouvrent ces thèmes, nous constatons que si plusieurs cours se rapportent à des activités traditionnellement féminines, couture, crochet, tissage, cuisine, etc., aucune ne correspond à des activités traditionnellement masculines, telles la menuiserie ou l'ébénisterie.

Les cours des trois premiers blocs, soit arts plastiques, artisanat et danse, ont été dirigés quasi uniquement par des femmes alors que ceux des trois blocs musique, photo et théâtre l'ont été par des hommes. Cependant, ces données ne concernant que deux trimestres, et les liens entre le type d'activité et le sexe de la personne-ressource n'étant pas évidents, nous ne pouvons en tirer aucune conclusion sinon qu'il s'agit probablement là d'un hasard.

Ce qui n'est vraisemblablement pas l'effet du hasard, c'est la clientèle fréquentant ces cours et ateliers. Nous ne surprendrons personne en constatant que les cours de couture, tapisserie, batik, tricot et crochet, courtepointe et tissage attirent une clientèle uniquement féminine, à l'exception de quelques « braves ». Pas tellement plus étonnantes seront ces larges

majorités féminines en céramique (120 femmes et 23 hommes pour les deux trimestres concernés) et à un moindre degré en dessin et peinture (80 femmes et 47 hommes). Si, par ailleurs, nous retrouvons des taux de fréquentation relativement équilibrés entre les sexes pour les activités de musique, danse, théâtre et photographie, pour cette spécialité, la participation des femmes a tendance à diminuer au niveau de la spécialisation (diapositives — photo-couleur, etc.) ou des ateliers libres jusqu'à devenir minime ou quasi inexistante au club Optica (50 hommes et 10 femmes) ou au cours photographie-studio (22 hommes et 1 femme). À ce palmarès, une heureuse surprise, la cuisine traditionnelle qui semble attirer de plus en plus d'adeptes masculins (5 sur 20 à l'automne 1979 et 12 sur 18 à l'hiver 1980).

Que pouvons-nous déduire de ces données fragmentaires ?

Les femmes fréquentent massivement, les activités dites « féminines », et sont les seules à le faire. Elles participent en proportion relativement importante à toutes les autres activités, sauf celles plus spécialisées de photographie et surtout de photo-studio qui exigent des préalables et qui constituent le seul cours plus « professionnel » de la programmation du SASC. Aucun autre cours ou atelier portant sur des activités dites « masculines » n'étant offert, elles n'ont évidemment pas l'occasion de s'y présenter. Les hommes, pour leur part, sont plus stéréotypés et ne s'intéressent aucunement aux contenus plus « féminins » sauf la cuisine traditionnelle. Nous ne croyons évidemment pas qu'il y a là manipulation de la part du SASC qui note les inscriptions telles qu'elles se présentent. Nous concevons également fort bien que l'objectif premier du service soit de fournir des activités de qualité qui répondent aux demandes exprimées par la communauté universitaire et qu'il se soit jusqu'ici peu intéressé à la transformation des mentalités. Nous croyons cependant que, dans le cadre d'une politique générale de l'Université face à la désexisation des rôles traditionnels, le SASC pourrait considérer comme l'un de ses objectifs de faire évoluer les attitudes par une incitation active dans ses programmes de publicité à la participation à des activités non traditionnelles pour femmes et hommes. En ce sens, serait souhaitable l'offre de cours et ateliers plus spécifiquement « masculins » tels la menuiserie, l'électricité ou la mécanique automobile auxquels on inciterait particulièrement les femmes[8]. Plusieurs centres de loisir l'ont d'ailleurs déjà expérimenté avec succès et l'Université devrait suivre leur exemple. Certaines formules de cours ou ateliers et une publicité adéquate pourraient par ailleurs attirer une clientèle masculine dans les domaines d'artisanat tels la tapisserie, le tissage ou la couture.

---

[8] Plutôt que d'offrir des cours tel celui de « charme et maintien » présenté à l'hiver 1980, qui nous semble mal cadrer avec les objectifs éducatifs de vie étudiante.

Ces cours étant suivis à une écrasante majorité par la population la plus jeune sur le campus, c'est-à-dire les étudiantes et les étudiants, il nous paraît d'autant plus important de tenter des expériences qui peuvent orienter la société dans une voie moins traditionnelle. Celle-ci ne peut que gagner à être composée d'hommes et de femmes plus polyvalents, moins cloisonnés dans des activités « réservées » auxquelles le sexe exclu ne peut s'adonner sans déchoir pour l'un ou sans perdre sa « féminité » pour l'autre.

Recommandations

Afin d'assurer le rôle critique que devrait jouer l'Université face aux valeurs traditionnelles, nous recommandons :

QUE le SASC inclue dans la programmation de ses cours et ateliers des activités plus traditionnellement masculines telles la menuiserie, l'ébénisterie, l'électricité ou la mécanique automobile et incite par sa publicité les femmes à s'y inscrire (5.3 CSF);

QUE le SASC trouve des formules et des incitations pour les hommes à participer en plus grand nombre aux activités d'artisanat et d'arts plastiques;

QUE le SASC exclue de sa programmation des cours tels celui de « charme et maintien » qui entretiennent les stéréotypes traditionnels sur les qualités « féminines ».

RECOMMANDATIONS RELIÉES AUX PRATIQUES ADMINISTRATIVES

Les diverses instances de l'Université respectent un certain nombre de règles ou conventions dans leurs pratiques administratives quotidiennes. Nous considérons que ces pratiques peuvent dans certains cas être discriminatoires (formulaires), dans d'autres, elles peuvent constituer un obstacle à l'analyse de l'évolution de la condition féminine (absence de statistiques par sexe). De façon générale, elles projettent une image de l'Université qui contribue à véhiculer une conception traditionnelle de la femme. Nous suggérons donc de modifier quelques-unes de ces pratiques.

- **Nom de la femme**

Attentu les recommandations 3.17 et 3.18 du rapport *Égalité et Indépendance*;

Attendu que l'Office de révision du code civil a déjà recommandé que le seul nom officiel de la femme soit son nom de naissance et qu'un projet de loi a été déposé à cet effet;

Attendu la simplification administrative que constituerait l'inscription uniforme, dans les fichiers de l'Université Laval, de toute personne quel que soit son sexe, le Comité d'étude sur la condition féminine à l'Université Laval recommande :

> *QUE, lors de la prochaine révision du fichier du personnel de l'Université Laval (personnel de soutien, professionnel et professoral), toutes les femmes soient inscrites sous leur nom patronymique;*
>
> *QUE, lors de l'inscription de septembre 1980, la même procédure soit appliquée aux étudiantes;*

QUE cet usage s'applique à tous les documents officiels de l'Université (Cahiers des nominations, Fil des événements, etc.).

Cependant, étant donné l'habitude sociale des femmes de porter le nom de leur conjoint et le fait qu'elles ne soient, dans certains cas, reconnues professionnellement que sous ce nom, nous recommandons qu'il demeure possible pour les femmes *d'ajouter, sur demande,* le nom de leur mari à leur nom patronymique.

♦ **Féminisation des titres**

Suivant l'usage déjà adopté par l'Université du Québec à Montréal;

Attendu que l'Office de la langue française recommande, dans tous les cas possibles, l'appellation des emplois et fonctions par l'utilisation des formes féminines;

Attendu la nécessité de faire évoluer les attitudes par la revalorisation des titres au féminin, nous recommandons :

QUE l'Université Laval adopte dans sa nomenclature des titres et des fonctions la forme féminine à chaque fois que celle-ci existe déjà dans la langue française;

QUE, lorsque la forme féminine n'est pas usitée dans la langue, un déterminant féminin soit ajouté (ex. une architecte).

Attendu qu'aucune raison ne justifie l'identification de l'état civil d'un individu par son appellation, nous recommandons :

QUE l'Université, dans tous ses documents et ses pratiques, abandonne l'appellation « mademoiselle » au profit de celle de « madame ».

♦ **Formulaires**

Attendu que certains formulaires en usage à l'Université Laval comportent encore certains éléments discriminatoires envers les personnes de sexe féminins, nous recommandons :

QUE tous les services qui font usage de formulaires les révisent de façon à en exclure tout élément discriminatoire (exemple: nom de l'époux, statut civil).

♦ **Statistiques**

Attentu la difficulté d'effectuer des études comparatives entre les hommes et les femmes faute de statistiques par sexe dans l'ensemble des services de l'Université;

Attendu la difficulté de suivre l'évolution de la situation des femmes à l'Université, nous recommandons :

> *La systématisation de statistiques par sexe dans tous les secteurs et services de l'Université pour l'ensemble de leurs données.*

APPLICATION DU RAPPORT

Nous n'avons pas repris, dans une conclusion générale, l'ensemble des conclusions de chacun des aspects traités dans ce rapport. Nous croyons que celui-ci a démontré que les problèmes reliés à la condition féminine identifiés par le rapport *Égalité et Indépendance* du Conseil du Statut de la femme se retrouvent à l'Université Laval.

Qu'on considère cette dernière sous l'angle du milieu de formation, de travail ou de vie, les stéréotypes traditionnels, sur les rôles féminins et masculins y sont largement véhiculés. De plus, le peu d'évolution constaté depuis les cinq dernières années nous a convaincues que la situation ne se redresserait pas d'elle-même.

Notre analyse nous a ainsi amenées à recommander une série de mesures concrètes que l'Université Laval peut appliquer pour améliorer la condition des femmes. Là s'arrête le mandat de notre Comité.

Notre recherche ayant cependant été orientée dès le départ vers l'action qui devrait en découler, il nous apparaît important de dégager certaines lignes directrices que l'Université devrait inspecter pour une mise en œuvre efficace du rapport.

En premier lieu, nous estimons que l'ensemble des recommandations forme un tout cohérent qui appelle une application coordonnée. Il nous apparaît donc nécessaire de bien identifier des responsables de la mise en œuvre.

En second lieu, ces responsables devront jouer un rôle d'animation auprès de l'ensemble de la communauté universitaire afin que toutes les instances sortent impliquées dans le processus. Les résultats en dépendent directement.

De plus, l'étendue des champs d'intervention implique que les responsables de l'opération soient rattachées(és) au rectorat, qui seul, a la direction sur l'ensemble des secteurs.

Il nous a finalement paru important de fixer un délai à cette mise en œuvre afin que soient rapidement fixés des calendriers de travail opérationnels.

♦ **Recommandations relatives à la mise en œuvre**

Attendu l'importance de procéder à une mise en œuvre coordonnée du rapport du Comité d'étude sur la condition féminine à l'Université Laval;

Attendu que la mise en œuvre doit impliquer l'ensemble de la communauté universitaire;

Attendu que les interventions doivent se faire concurremment dans plusieurs secteurs, nous recommandons :

QU'une personne soit affectée à temps complet à la mise en œuvre des recommandations du Comité d'étude sur la condition féminine à l'Université Laval;

QUE cette personne soit nommée par le recteur pour une période de quatre ans;

QUE cette personne, rattachée au recteur, ait un statut qui lui permette d'intervenir dans tous les secteurs et à tous les niveaux;

QUE cette personne bénéficie du support d'un comité restreint pour l'application des recommandations;

QUE cette personne voit à la composition du Comité;

QUE le mandat de la coordonnatrice soit le suivant :

- *présider le Comité;*
- *participer, de façon permanente, à la réalisation du mandat de ce Comité;*

QUE ce Comité soit rattaché au recteur de l'Université;

QUE le mandat du Comité soit le suivant :

- *veiller à la mise en œuvre des recommandations du Comité d'étude sur la condition féminine à l'Université Laval;*

— *conseiller le recteur sur toute question concernant la condition des femmes à l'Université;*

— *suggérer à toutes les unités de l'Université les analyses ou études qu'il juge pertinentes;*

— *informer la communauté universitaire de toute question qu'il juge pertinente;*

— *entreprendre, le cas échéant, lui-même des recherches jugées nécessaires;*

— *effectuer, à mi-temps de son mandat, une évaluation globale quant à la mise en œuvre des recommandations du Comité d'étude sur la condition féminine à l'Université Laval.*

QUE la composition du Comité soit la suivante :

— *un membre provenant du personnel de soutien;*

— *un membre provenant du personnel professionnel et administratif;*

— *un membre provenant du personnel professoral;*

— *un membre provenant du milieu étudiant.*

QUE les membres du Comité sont nommés pour deux ans, par le recteur, sur proposition de la coordonatrice;

QUE la participation à ce Comité fasse partie de la tâche normale des membres et qu'une forme de compensation soit imaginée pour les étudiantes (ts);

QUE ce Comité soit doté d'un budget et d'un local;

QUE ce Comité ait accès à l'information et aux services de toutes les unités de l'Université et puisse enquêter dans les différents services;

QU'on adjoigne à la coordonnatrice et au Comité le soutien administratif nécessaire à la réalisation de son mandat;

QU'une coordination soit établie avec le Projet Laval.

LISTE DES RECOMMANDATIONS

1. QUE seuls les critères officiels d'admission à un programme de l'Université Laval soient utilisés par les comités d'admission (4.3 CSF) 27

2. QUE les comités d'admission soient également composés d'hommes et de femmes 27

3. QUE le Bureau du registraire mette en garde les comités d'admission contre toute pratique discriminatoire 27

4. QUE les tests et examens d'admission soient exempts de tout sexisme 27

5. « QU'en concertation avec les autres universités, avec les CEGEP et avec le Ministère de l'éducation, l'Université renonce le plus possible aux exigences particulières d'admission à certains de ses programmes » 27

6. QUE l'Université instaure une politique de visites d'information dans les écoles dès les premières années du niveau secondaire .. 27

7. QU'elle instaure, une politique d'information à l'intention des professionnelles (ls) de l'information au secondaire pour les sensibiliser à l'importance d'orienter les filles vers un plus grand nombre de programmes 27

8. QUE cette politique sensibilise les étudiantes à l'importance des mathématiques pour élargir les choix de carrières à l'entrée à l'Université 28

9. QUE la Faculté des sciences de l'éducation, en collaboration avec le Ministère de l'éducation et le milieu scolaire organise des sessions d'animation sur le sexisme auprès du personnel professoral en exercice dans les écoles primaires et secondaires . 28

10. QUE l'Université organise annuellement une visite du campus à l'intention des étudiantes et étudiants du secondaire 28

11. QU'elle élabore à l'intention des étudiantes(ts) du niveau collégial une politique les incitant à s'orienter vers des secteurs non traditionnels 28

12. QU'elle élabore à l'intention des étudiantes du niveau collégial une politique les incitant à poursuivre des études graduées 28

13. QU'elle affecte à cette tâche, un plus grand nombre d'agents d'informations 28

14. QUE ce personnel soit composé d'hommes et de femmes en nombre égal 28

15. QUE l'Université utilise des méthodes dynamiques de marketing dans l'élaboration de cette politique d'information incitative à l'égard des femmes (tels dépliants, vidéos, annonces télévisées, etc.) 28

16. QU'elle s'assure que les prospectus, dépliants ou autres moyens d'information ne véhiculent pas une image sexiste des programmes offerts à l'Université Laval 28

17. QUE l'Extension de l'enseignement offre des cours ou activités de récupération accélérés pour permettre aux étudiantes(ts) qui se sont dirigées(és) entièrement du côté des sciences humaines de pouvoir s'inscrire en sciences pures ou appliquées ... 28

18. QUE l'École des gradués fasse enquête auprès des finissantes de premier cycle afin d'établir les raisons pour lesquelles elles ne poursuivent pas leurs études 30

19. QUE l'École des gradués encourage les femmes étudiantes à s'inscrire aux deuxième et troisième cycles et trouve les moyens incitatifs nécessaires pour qu'elles poursuivent leurs études 31

20. QU'à dossier égal, l'Université privilégie les candidatures féminines dans le programme d'initiation à la recherche 31

21. QUE toutes les unités d'enseignement offrent aux étudiantes(ts) la possibilité de compléter le programme de leur choix, à temps partiel et/ou hors des temps habituels (Commission d'étude sur l'avenir de l'Université Laval, 86-87, 4.10 CSF) ... 34

22. QUE tous les services de l'Université soient accessibles à l'heure du midi et le soir (4.10 CSF) ... 34

23. QU'un amendement aux Statuts de l'Université soit apporté de façon à permettre aux étudiantes(ts) à temps partiel d'être membres des assemblées étudiantes ... 34

24. QUE l'Université Laval fasse des pressions auprès du Ministère de l'éducation pour que les prêts et bourses soient accessibles aux étudiantes(ts) à temps partiel ... 34

25. QUE le Comité des bourses de l'Université puisse attribuer des bourses aux étudiantes(ts) à temps partiel (4.12 CSF) ... 35

26. QUE l'Université Laval recherche dans quelle mesure les étudiantes(ts) à temps partiel poursuivent leurs études au niveau gradué ... 35

27. QUE le Comité des bourses de l'Université Laval soit composé en nombre égal d'hommes et de femmes ... 42

28. QU'il recrute un plus grand nombre de donateurs pour les disciplines composées majoritairement de femmes ... 42

29. QUE le Comité des bourses de l'Université Laval incite les donateurs s'adressant aux disciplines dites « masculines » à favoriser, à dossier égal, les femmes ... 42

30. QUE l'Université Laval fasse des pressions auprès du Ministère des Affaires sociales et de l'Éducation pour que les personnes ayant des allocations de bien-être puissent également bénéficier de bourses ... 42

31. QUE la Direction générale de Vie étudiante prenne contact avec les services de placement du gouvernement fédéral et du Québec localisés à l'Université Laval,

— afin que ces services tiennent des statistiques par sexe sur le nombre d'étudiants qu'ils réfèrent et sur le type d'emploi auquel ils sont référés;

— afin que ces services prennent les mesures qui s'imposent pour que les femmes soient référées à d'éventuels employeurs aussi souvent que les hommes;

— afin que ces services aillent à l'encontre des stéréotypes professionnels et fassent évoluer les employeurs en recommandant des femmes pour des emplois traditionnellement occupés par des hommes et vice versa 72

32. QUE les départements (facultés ou écoles), à l'instar de la Faculté des sciences de l'administration et de d'autres secteurs, assurent systématiquement le suivi de leurs finissantes (ts) afin de connaître leur situation d'emploi 72

33. QU'ils prennent l'initiative de rencontres avec les services de placement afin d'être mieux informés de l'évolution du milieu du travail 72

34. QUE, dans ces démarches, ils soient particulièrement attentifs à repérer et à rendre publique toute discrimination envers les diplômées féminines 72

35. QU'ils examinent, en collaboration avec les associations étudiantes, la possibilité de créer au niveau facultaire ou départemental leurs propres services d'information et de placement (tel le SIPRI en relations industrielles) 72

36. QUE le Service d'orientation et de counseling de Vie étudiante organise des ateliers sur la préparation aux entrevues d'emploi et la planification de carrière 72

37. QUE les associations étudiantes élaborent des projets, dans le cadre de Vie étudiante, afin de promouvoir le placement des diplômées auprès des employeurs 72

38. QUE les ressources humaines et physiques du Service d'accueil soient augmentées en concordance avec la priorité de l'Université envers l'éducation permanente 89

39. QUE le Service d'accueil tienne compte, dans son organisation, de ses deux types de clientèle soit celle qui possède déjà les préalables requis à l'entrée à l'Université et qui cherchent une orientation et celle relative aux adultes dont le dossier nécessite une évaluation des acquis autres que scolaires 89

40. QU'une relation directe entre le Service d'accueil et les services d'orientation soit établie de façon à ce qu'une conseillère en orientation soit affectée à la clientèle du Service d'accueil 89

41. QUE parmi le personnel du Service d'accueil au moins une personne soit affectée uniquement à la mise sur pied d'une politique d'évaluation des dossiers des femmes qui reviennent aux études après une longue interruption (4.10 CSF) 89

42. QU'en collaboration avec d'autres universités, le Service d'accueil contribue à raffiner l'expertise d'évaluation de l'expérience de vie (4.10 CSF) 89

43. QUE les conseillers du Service d'accueil encouragent les femmes à s'inscrire dans certaines disciplines peu traditionnelles ... 89

44. QUE l'Université entreprenne une étude pour connaître le rôle que joue le baccalauréat général dans le recyclage ou le perfectionnement de la clientèle adulte et spécialement des femmes .. 89

45. QUE parmi le nouveau personnel du Service d'accueil, l'on recrute des femmes ayant vécu une expérience de retour aux études après une longue interruption 89

46. QUE le Service d'accueil organise des rencontres de groupe entre des femmes souhaitent revenir aux études après une longue interruption afin qu'une mise en commun de leurs problèmes facilite leur orientation et leur intégration 90

47. QUE le Service de promotion de l'éducation permanente en collaboration avec le Service d'accueil et certains groupements féminins régionaux mène une étude sur les moyens à prendre pour mieux faire connaître à la population adulte de la région de Québec, les conditions d'admission particulières qui lui sont faites 90

48. QUE le Service d'accueil rencontre annuellement les responsables des comités d'admission afin de les sensibiliser aux problèmes particuliers des femmes qui reviennent aux études après une longue interruption 90

49. QUE le Service d'accueil soit mandaté pour :

a) coordonner la réduction des écarts dans les exigences d'admission imposées aux adultes par les différents comités;

b) sensibiliser les comités d'admission à la nécessité d'une plus grande souplesse dans le choix des cours de rattrapage exigibles 90

50. QUE l'Extension de l'enseignement établisse, en collaboration avec le Service d'accueil et les unités d'enseignement, des cours de rattrapage dans certaines matières clefs, de façon à réduire le nombre de cours de niveau collégial exigés des candidates(ts) adultes 90

51. QUE le Service de promotion de l'éducation permanente envisage toute les études nécessaires à une meilleure connaissance de la clien e adulte fréq ntant l'Université Laval 90

52. QUE dans chaque unité d'enseignement une personne reçoive la responsabilité des étudiantes(ts) adultes inscrites(ts) dans les programmes de l'unité 90

53. QUE cette personne, avec l'aide du SPU, sensibilise les directeurs d'unités d'enseignement et les professeurs aux modes d'apprentissage particuliers des adultes afin que la pédagogie et l'évaluation des cours puissent s'adapter à différentes clientèles 91

54. QUE le personnel du Service de promotion de l'éducation permanente soit augmenté d'au moins une femme spécialisée dans le domaine de l'éducation des adultes et particulièrement sensibilisée à la condition féminine 91

55. QUE le Service de promotion de l'éducation permanente bénéficie :

a) soit des services permanents d'un groupe de recherche;

b) soit de la possibilité de conclure des ententes avec des groupes de chercheurs, afin de pouvoir évaluer les besoins de la population relativement à l'éducation permanente 91

56. QUE la composition du Comité de planification et de concertation de l'éducation permanente soit élargie de façon à comporter des représentantes(ts) de l'extérieur de l'Université parmi lesquelles(ls) devraient figurer des représentantes de groupements féminins 91

57. QUE le Comité de planification et de concertation de l'éducation permanente établisse au nombre de ses priorités pour les cinq prochaines années, la formation de femmes adultes 91

58. QUE le Comité féminin des Anciens de Laval distribue des bourses spéciales destinées aux femmes adultes 91

59. QUE le futur Comité sur la condition des femmes incite les professeurs et les chercheurs à développer la recherche sur la condition féminine 96

60. QUE soit créé par le vice-rectorat à l'enseignement et à la recherche un programme spécial (à même la tranche du vice-recteur du budget spécial de recherche) afin d'inciter les chercheurs à effectuer des recherches sur la condition des femmes. Le budget devrait être de $60,000 par année pour une période de trois ans 96

61. QU'un programme spécifique de soutien du revenu soit créé pour encourager le développement d'essais et de thèses sur la condition des femmes. Que ce programme distribue trois bourses par année 96

62. QUE les étudiantes(ts) désireuses(eux) d'entreprendre une thèse sur la condition des femmes puissent recruter à l'extérieur de leur unité ou de l'Université leur directrice(teur) de recherche; que l'Université voit alors à conclure les ententes requises pour assurer la validité de ces thèses 96

63. QU'en collaboration avec des groupes de femmes, l'Université publicise l'existence du volet du fonds de développement pédagogique relatif aux services à la collectivité (du Ministère de l'éducation) pour proposer des projets répondant aux besoins de groupes de femmes de la région 98

64. QUE les comités de programmes, les facultés ou départements et les professeurs envisagent que trois séries de cours soient créées (1.9 CSF) :

a) des cours de type général tels des cours d'introduction à la condition féminine ouverts à toute la communauté universitaire et au grand public. Ces cours pourraient entrer dans les programmes des étudiantes(ts) sous la rubrique des cours au choix;

b) des cours plus spécifiques aux différentes disciplines tels Femmes et Histoire, Femmes et Affaires, Femmes et Sciences, ou Femmes et Sociétés. Ces cours devraient entrer dans les programmes des étudiantes(ts) des disciplines concernées à titre de cours optionnels;

c) des cours spécialisés sur un aspect de la condition féminine, obligatoires dans certains programmes de formation professionnelle. Outre une information sur l'évolution de la condition féminine au Québec, ces cours devraient comporter :

- l'identification des attitudes sexistes (dans les programmes des futures(s) enseignantes(ts) et conseillères(rs) en orientation) (1.7 CSF);
- en collaboration avec le milieu scolaire, la production de matériel didactique propre à détruire les attitudes sexistes et à présenter la nouvelle réalité sociologique des femmes;
- l'analyse, dans la perspective de la nouvelle situation des femmes, des tests ou mesures de l'intelligence et des intérêts (dans les programmes des futures(s) conseillères(rs) en orientation, psychologues, psychiatres et travailleuses(rs) sociales(aux) (2.48 CSF);
- une nouvelle approche de la santé physique et mentale des femmes quant aux problèmes particuliers qu'elles vivent (nouveaux rôles sociaux, interruption volontaire de grossesse, contraception, accouchement, ménopause, viol, surconsommation de médicaments) et quant aux pratiques, thérapies et théories récentes relatives à ces questions. Cette sensibilisation devrait être intégrée dans tous les programmes des sciences de la santé (2.2, 2.7, 2.8, 2.9, 2.15, 2.18, 2.26, 2.30, 2.31, 2.42, 2.49, 2.50, 2.60 CSF);
- une information sur les avantages et inconvénients pour les femmes des différents régimes matrimoniaux et une sensibilisation aux problèmes particuliers des femmes quant à leurs droits (dans les programmes de droit et de notariat) (3.13 CSF) 106

65. QUE les comités de programmes, surtout dans le domaine de la formation professionnelle, incluent, dans les objectifs spécifiques des programmes, la sensibilisation des étudiantes(ts) à la condition féminine 106

66. QUE tous les programmes formant de futurs employeurs, agents de personnels ou cadres scolaires prévoient dans le cadre de la formation des activités « ad hoc » d'introduction à la question des femmes sur le marché du travail 106

67. QUE les professeurs évaluent l'opportunité d'inclure dans leurs cours des sections spécifiques à la condition des femmes 106

68. QUE soit créé par le vice-rectorat à l'enseignement et à la recherche un programme spécial (sur le modèle du programme spécial de valorisation de l'enseignement) afin de permettre de développer dans chacune des facultés au moins deux cours sur la condition féminine. Ce budget devrait être de $60,000 par

année pour une période de trois ans. La priorité devrait être accordée aux sciences de l'éducation et aux sciences de la santé, étant donné l'aspect multiplicateur des interventions de ces futures (rs) professionnelles (ls) 107

69. QUE ces budgets ne puissent être utilisés à d'autres fins, afin que les facultés puissent avoir recours à des personnes ressources de l'extérieur si aucun professeur ne se révèle intéressé à l'intérieur de la Faculté 107

70. QUE l'Université assure la publicité des cours ainsi créés 107

71. QUE la Bibliothèque sensibilise les responsables du choix des collections aux divers aspects de la condition féminine 107

72. QUE la Bibliothèque accentue ses efforts en vue d'acquérir plus de monographies portant sur la question féminine 107

73. QUE la Bibliothèque s'abonne à un plus grand nombre de revues féministes 107

74. QUE l'Université accorde à la Bibliothèque un budget annuel de rattrapage, équivalent à $3,000 par an (indexable), valable pour cinq ans, afin de développer sa collection sur les femmes . 107

75. QUE l'Université Laval adopte une politique d'égalité en emploi 193

76. QUE le VRAPE et le Service du personnel prohibent tout sexisme dans la rédaction des affichages (4.14 CSF) 194

77. QUE le Service du personnel exprime clairement, et non par une allusion au sexe, les critères de force, de résistance physique ou d'apparence reliés à l'admissibilité à une fonction (4.4 CSF) ... 194

78. QUE le VRAPE et le Service du personnel s'assurent que les titres et les descriptions de fonctions ne contiennent aucune discrimination dans leur libellé, conformément aux règlements de la Commission des droits de la personne (4.18 CSF) 194

79. QUE le VRAPE, les UPA et le Service du personnel révisent leurs politiques de recrutement du personnel féminin et analysent la situation de ce recrutement particulièrement pour le corps professoral et le personnel de direction (1.6, 4.26, 4.50, 5.27 CSF) 104

80. QUE le VRAPE, les UPA et le Service du personnel adoptent comme politique qu'à compétence égale, chez les candidates(ts), une femme soit choisie, jusqu'à concurrence d'une représentation égale des deux sexes dans le secteur 194

81. QUE le VRAPE, les UPA et le Service du personnel incitent, par une publicité appropriée et une sollicitation individualisée, les hommes et les femmes à poser leur candidature à des postes non-traditionnels et facilitent leur intégration dans le milieu (1.37 CSF) 194

82. QUE l'Université s'assure de la présence de personnes sensibilisées à la condition féminine dans la composition des jurys de sélection (4.16 CSF) (recommandation 15, Commission d'étude sur l'avenir de l'Université) 194

83. QUE l'Université demande aux groupes sensibilisés à la condition féminine à lui constituer une banque de noms à cet effet .. 194

84. QUE les comités chargés de nominations soient composés d'autant de femmes que d'hommes, sensibilisés à la condition des femmes 195

85. QUE tous les comités ou individus responsables de nomination à des postes de direction cherchent à recruter des femmes 195

86. QUE l'Université, advenant l'application des recommandations 114 et 115 de la Commission d'étude sur l'avenir de l'Université, nomme au Conseil de l'Université des membres pouvant venir de tous les secteurs d'emploi 195

87. QUE l'Université adopte la même politique pour les nominations aux divers comités et commissions de l'Université 195

88. QUE le futur poste de protecteur universitaire soit comblé par une femme 195

89. QUE le VRAPE s'assure que cette situation ne cache pas des postes de professeurs ou de professionnels de recherche à temps complet 195

90. QUE les comités de sélection des UPA donnent la priorité aux chargées de cours et aux professionnelles de recherche ayant déjà œuvré à l'Université Laval lors du recrutement et de l'embauche de nouveaux professeurs, jusqu'à concurrence d'une représentation égale des deux sexes dans le secteur 195

91. QUE le VRAPE et le Service du personnel s'assurent que le personnel surnuméraire n'évolue pas dans le sens d'un ghetto féminin 195

92. QUE le Service du personnel organise des sessions de sensibilisation au sexisme pour les agents de personnel impliqués dans la sélection et favorise une meilleure compréhension des valeurs en cause (1.7 CSF) 196

93. QUE le VRAPE et le Service du personnel établissent une procédure d'analyse des candidatures qui ne permette pas d'identifier le sexe du candidat évalué et cela pour le personnel non-enseignant et le personnel enseignant; qu'à cet effet, seule l'initiale du prénom soit utilisée pour l'identification des candidatures à évaluer (4.14 CSF) et que l'état civil n'apparaisse pas au dossier à analyser (4.14 CSF) 196

94. QUE le VRAPE et le Service du personnel s'assurent que les outils utilisés pour l'étude des dossiers ne comportent pas d'orientation sexiste (4.14 CSF) 196

95. QUE le VRAPE, les UPA et le Service du personnel incluent dans les critères d'évaluation des candidatures, l'expérience pertinente acquise sans rémunération et que celle-ci ait une valeur égale à celle acquise avec rémunération 196

96. QUE le Service du personnel entreprenne, avec des représentantes les plus touchées, une étude des effets de l'article 22.02 du protocole de l'APAPUL sur la promotion des employées qui ne sont pas membres de cette association 196

97. QUE le VRAPE, tel que prévu à l'article 21 de la Convention collective du SPUL, continue d'inclure un congé de perfectionnement dans le contrat des professeurs assistants, afin qu'ils puissent satisfaire aux exigences de la carrière universitaire (recommandation 16 de la Commission d'étude sur l'avenir de l'Université) 196

98. QUE le VRAPE et le Service du personnel fassent connaître leur politique de perfectionnement au personnel, particulièrement aux employées (és) de soutien (4.6 CSF) 197

99. QUE les comités de perfectionnement fassent connaître leur mode de fonctionnement 197

100. QUE le Service du personnel facilite les modalités de remplacement des employées (és) libérées (és) 197

101. QUE le Service du personnel accepte que les employées (és) de soutien puissent se perfectionner suivant une notion élargie de pertinence à leur travail (4.6 CSF) 197

102. QUE le VRAPE et le Service du personnel privilégient des moyens de formation dans l'immédiat, afin de permettre aux femmes de pouvoir élargir leurs possibilités de choix (4.6 CSF) 197

103. QUE le Service des finances analyse la répartition des dépenses entre les membres d'une unité, afin de s'assurer que ces activités sont accessibles également aux femmes et aux hommes (4.6 CSF) 197

104. QUE l'Université voit à faire bénéficier toutes les employées des conditions suivantes :

- un congé de maternité de vingt semaines payées à plein salaire;
- une répartition de ce congé, avant et après l'accouchement, laissée à la discrétion de l'employée;
- le maintien, pendant la durée du congé, de tous les avantages liés à son emploi 197

105. QUE l'Université et les Syndicats permettent que l'année (ou les deux années) de congé sans solde pouvant suivre un congé de maternité puisse (nt) être remplacée (és) par une année (ou deux) de travail à temps partiel pour celles qui le souhaiteraient 197

106. QUE l'Université et les Syndicats fassent pression auprès du gouvernement fédéral afin de simplifier au maximum l'administration du paiement des indemnités totales 198

107. QU'entretemps, l'Université passe une entente avec la C.E.C.I. pour que les prestations d'assurance-chômage soient versées à l'Université à titre de remboursement pour les salaires payés aux employées en congé de maternité 198

108. QUE l'Université accorde proportionnellement aux travailleuses (rs) non-régulières (rs) et à temps partiel et aux travailleuses (rs) temporaires les mêmes conditions de travail et les mêmes avantages qu'aux travailleuses (rs) à temps plein (4.29 CSF) 198

109. QUE le conseiller en avantages sociaux entreprenne, en collaboration avec les syndicats et association, une étude approfondie du texte des diverses assurances offertes aux employées (és) de l'Université Laval 198

110. QUE le conseiller en avantages sociaux informe adéquatement les employées des modalités de participation aux diverses assurances et de la protection reçue durant un congé de maternité (4.24, 4.34 CSF) 198

111. QUE le conseiller en avantages sociaux s'assure que l'information donnée aux employées correspond au texte des assurances particulièrement en ce qui a trait aux complications d'une grossesse 198

112. QUE le Comité de retraite amende l'article 5 de son règlement, afin que toute employée admise à participer au régime avant le 1er février 1967, puisse encore aujourd'hui changer la date normale de sa retraite 198

113. QUE le conseiller en avantages sociaux analyse qui prend avantage de cette possibilité et pourquoi 199

114. QUE l'Université crée des postes pour permettre aux personnes (femmes et hommes) qui le désirent de travailler à temps partiel pour une certaine période tout en conservant les avantages liés à leur emploi (vacances, congés, avantages sociaux, etc.) 199

115. QUE le SPUL, le SEUL et l'APAPUL demandent la création de tels postes à temps partiel permanent 199

116. QUE l'Université remplace le classement-moquette par une forme d'évaluation plus équitable qui tienne compte de l'apport particulier du travail de secrétariat 199

117. QUE l'Université organise des sessions de sensibilisation aux éléments du sexisme pour les responsables d'unités et leurs employées (és) 199

118. QU'une étude plus approfondie soit faite auprès des étudiantes et des étudiants du campus concernant les besoins d'une résidence pour couples et famille 209

119. QUE l'Université intègre dans ses critères d'attribution des locaux le principe de salles de repos pour le personnel, et qu'il y en ait au minimum une par pavillon ne servant qu'à cette fin .. 210

120. QUE l'Université trouve des moyens pour assurer un minimum d'intimité aux employées(és) qui doivent travailler en grand nombre dans un même local 210

121. QUE l'Université mette l'accent sur l'environnement physique des locaux sans fenêtres et dans les sous-sols (décoration, insonorisation, éclairage, etc.) 210

122. QUE l'Université effectue les travaux nécessaires afin que le nombre de salles de toilettes soit augmenté dans les pavillons Pouliot et Vachon (5.7 CSF) 210

123. QUE soit réintroduit, dans toutes les salles de toilettes, un système de distribution de serviettes ou de tampons hygiéniques .. 210

124. QU'un réaménagement des salles de toilettes dans les résidences soit fait en fonction des besoins exprimés par la population intéressée 210

125. QUE l'Université mette à la disposition des associations de femmes du campus un local avec tous les services connexes (machines à ecrire, étagères, classeurs, etc.) 210

126. QU'un système d'alarme soit installé dans les résidences, plus spécifiquement dans les chambres et à chaque étage 213

127. QU'un éclairage particulier soit installé partout sur le campus, surtout à proximité et à l'intérieur des boisés situés sur le campus 213

128. QU'un système de surveillance par caméra soit installé dans les couloirs souterrains 213

129. QUE des cours d'auto-défense gratuits soient offerts à toutes les femmes du campus 213

130. QUE les agents de sécurité soient sensibilisés quant à l'attitude à adopter face aux victimes d'agression et informés de l'existence de Viol-Secours (2.56 CSF) 214

131. QUE le Service de sécurité embauche du personnel féminin pour s'occuper des victimes d'agression (2.58 CSF) 214

132. QUE les responsables des résidences informent les étudiantes de l'existence de Viol-Secours 214

133. QUE le Service de santé, en collaboration avec le Service de sécurité, distribue des feuillets d'information sur les mesures à prendre en cas d'agression 214

134. QU'un système de rondes à intervalle irrégulier soit instauré à la Bibliothèque générale 214

135. QU'une réorientation du Service de santé soit envisagée vers les interventions qui visent plus l'information, la prévention, le counseling et la promotion de la santé que le traitement médical proprement dit 218

136. QUE l'équipe actuelle soit élargie afin d'inclure un plus grand nombre de spécialistes (psychologues, travailleurs sociaux, diététistes, etc.) 218

137. QUE le Service envisage de répondre à des besoins non comblés par la médecine traditionnelle par :

— le recours aux thérapies féministes en psychiatrie,

— l'accès à l'information et au counseling dans tous les domaines relatifs à la sexualité y compris la planification des naissances, la contraception, l'interruption volontaire de grossesse et la stérilisation,

— des services de « premiers soins » en situation de crise (viol, stress émotif, divorce, tentative de suicide, abus de drogues, etc.),

— la diffusion d'information sur l'usage du tabac, des drogues, de l'alcool et surtout sur l'abus des médicaments 218

138. QUE des cliniques de santé soient offertes tous les trimestres sur le campus. Ces cliniques porteraient sur un sujet précis pour améliorer la santé des membres de la communauté universitaire (ex. l'importance du sport pour se maintenir en santé, motivation afin d'acquérir de saines habitudes de vie, prévention de cancers par l'auto examen des seins et du col de l'utérus, etc.) . 219

139. QUE tous ces services soient ouverts à l'ensemble de la communauté universitaire 219

140. QUE des protocoles d'entente soient conclus avec des groupes extérieurs susceptibles de fournir les services non accessibles sur place (Centre de femmes, Centres pour victimes de viol, etc.) 219

141. QUE toutes les statistiques soient compilées par sexe et que l'on tienne compte spécifiquement de tous les cas de violence exercée contre les femmes 219

142. QUE les horaires d'ouverture du Service de santé soient élargis à l'heure du midi en particulier et en soirée après 16h30 219

143. QUE l'Université favorise la mise sur pied d'une seconde garderie de 60 places (3.45 CSF) 224

144. QUE l'administration de cette garderie soit distincte de celle du Centre-Jour 224

145. QUE cette seconde garderie soit ouverte toute l'année et qu'elle réserve 20 places de pouponnière pour les enfants de moins de 18 mois 224

146. QUE l'Université mette gratuitement des locaux à la disposition de ceux qui désireraient en organiser le démarrage (3.48 CSF) . 224

147. QUE le SPUL, le SEUL et l'APAPUL fassent pression pour l'ouverture de cette seconde garderie et soutiennent financièrement un tel service 224

148. QUE l'Université assure une subvention statutaire annuelle au Centre-Jour et à la nouvelle garderie 224

149. QUE le montant de cette subvention soit arrêté conjointement par l'Université et les Conseils d'administration des deux garderies 225

150. QUE ces garderies tiennent des statistiques sur les utilisatrices (teurs) 225

151. QUE leur liste d'attente soit remise à jour régulièrement 225

152. QUE le Service des activités sportives entreprenne une étude afin de comptabiliser les inscriptions féminines et masculines à ses activités 231

153. QUE, dans l'hypothèse où se confirmerait la tendance générale, le SAS adopte une politique de sensibilisation des femmes pour les amener à participer en plus grand nombre aux activités sportives (5.6 CSF) 231

154. QUE le SAS encourage les femmes à exprimer leurs besoins en ce qui a trait aux activités sportives 231

155. QUE le SAS embauche, à tous les échelons hiérarchiques, une proportion équilibrée d'hommes et de femmes au sein de son personnel (5.10 CSF) 231

156. QUE le SAS voit à la formation et à l'engagement de femmes comme entraîneurs et arbitres (5.10 CSF) 231

157. QUE le SAS et le Département d'éducation physique favorisent les sports de compétition chez les femmes au niveau des équipes 231

158. QUE le Département d'éducation physique continue de dispenser des cours de conditionnement pré et post natal pour les femmes enceintes 231

159. QUE le Service des relations publiques fasse une étude sur la publicité des événements sportifs dans le « Fil des événements » et la place qu'occupent respectivement les équipes féminines et masculines par rapport à leurs performances 231

160. QUE le SASC inclue dans la programmation de ses cours et ateliers des activités plus traditionnellement masculines telles la menuiserie, l'ébénisterie, l'électricité ou la mécanique automobile et incite par sa publicité les femmes à s'y inscrire (5.3 CSF) 234

161. QUE le SASC trouve des formules et des incitations pour les hommes à participer en plus grand nombre aux activités d'artisanat et d'arts plastiques 234

162. QUE le SASC exclue de sa programmation des cours tels celui de « charme et maintien » qui entretiennent les stéréotypes traditionnels sur les qualités « féminines » 234

163. QUE, lors de la prochaine révision du fichier du personnel de l'Université Laval (personnel de soutien, professionnel et professoral), toutes les femmes soient inscrites sous leur nom patronymique 235

164. QUE, lors de l'inscription de septembre 1980, la même procédure soit appliquée aux étudiantes 235

165. QUE cet usage s'applique à tous les documents officiels de l'Université (Cahiers des nominations, Fil des événements, etc.) 236

166. QUE l'Université Laval adopte dans sa nomenclature des titres et des fonctions la forme féminine à chaque fois que celle-ci existe déjà dans la langue française 236

167. QUE, lorsque la forme féminine n'est pas usitée dans la langue, un déterminant féminin soit ajouté (ex. une architecte) 236

168. QUE l'Université, dans tous ses documents et ses pratiques, abandonne l'appellation « mademoiselle » au profit de celle de « madame » 236

169. QUE tous les services qui font usage de formulaires les révisent de façon à en exclure tout élément discriminatoire (exemple: nom de l'époux, statut civil) 236

170. La systématisation de statistiques par sexe dans tous les secteurs et services de l'Université pour l'ensemble de leurs données ... 237

171. QU'une personne soit affectée à temps complet à la mise en œuvre des recommandations du Comité d'étude sur la condition féminine à l'Université Laval 240

172. QUE cette personne soit nommée par le recteur pour une période de quatre ans 240

173. QUE cette personne, rattachée au recteur, ait un statut qui lui permette d'intervenir dans tous les secteurs et à tous les niveaux 240

174. QUE cette personne bénéficie du support d'un comité restreint pour l'application des recommandations 240

175. QUE cette personne voit à la composition du Comité 240

176. QUE le mandat de la coordonnatrice soit le suivant :

— présider le Comité,

— participer, de façon permanente, à la réalisation du mandat de ce Comité 240

177. QUE ce Comité soit rattaché au recteur de l'Université 240

178. QUE le mandat du Comité soit le suivant :

- veiller à la mise en œuvre des recommandations du Comité d'étude sur la condition féminine à l'Université Laval;
- conseiller le recteur sur toute question concernant la condition des femmes à l'Université;
- suggérer à toutes les unités de l'Université les analyses ou études qu'il juge pertinentes;
- informer la communauté universitaire de toute question qu'il juge pertinente;
- entreprendre, le cas échéant, lui-même des recherches jugées nécessaires;
- effectuer, à mi-temps de son mandat, une évaluation globale quant à la mise en œuvre des recommandations du Comité d'étude sur la condition féminine à l'Université Laval 241

179. QUE la composition du Comité soit la suivante :

- un membre provenant du personnel de soutien;
- un membre provenant du personnel professionnel et administratif;
- un membre provenant du personnel professoral;
- un membre provenant du milieu étudiant 241

180. QUE les membres du Comité sont nommés pour deux ans, par le recteur, sur proposition de la coordonnatrice 241

181. QUE la participation à ce Comité fasse partie de la tâche normale des membres et qu'une forme de compensation soit imaginée pour les étudiantes (ts) 241

182. QUE ce Comité soit doté d'un budget et d'un local 241

183. QUE ce Comité ait accès à l'information et aux services de toutes les unités de l'Université et puisse enquêter dans les différents services 241

184. QU'on adjoigne à la coordonnatrice et au Comité le soutien administratif nécessaire à la réalisation de son mandat 241

185. QU'une coordination soit établie avec le Projet Laval 241

Bibliographie

Archibald, Kathleen. **Les deux sexes dans la fonction publique.** Rapport à la commission de la fonction publique du Canada, Ottawa, 1969.

Association des cadres et professionnelles de l'Université de Montréal. **Rapport du comité d'étude sur la situation de la femme cadre ou professionnelle à l'Université de Montréal.** novembre 1978, 87 p.

Association des femmes diplômées des universités (Montréal). **Analyse des politiques d'égalité en emploi.** Montréal, mai 1979

Association des Universités et Collèges du Canada. **La situation de la femme dans les universités canadiennes.** 1975, AUCC, Ottawa 1975, 22 p.

Astin, Helen S. et Allison, Parelman. "Les études sur les femmes dans les collèges et universités américains". **Rev. Int. Soc. XXV,** no 3, 1973

Bélanger. P.W., Harvey, V.. **Besoin des étudiants ou de la société? un faux dilemme.** Faculté des sciences de l'éducation, Université Laval, juin 1977

Berkowitz, Tamar. **Who's who and Where in Women's studies.** the Feminist Press Brooklyn, N.Y. 1974

Bertrand, Marie-Andrée. **Y-a-t-il discrimination à l'endroit des femmes professeurs à l'Université de Montréal.** Comité permanent sur le statut de la femme à l'Université, Montréal, avril 1979, 12 p.

Bouchard, André. "Je veux que l'Extension soit reconnue". **Le Fil des Evènements,** 10 janvier 1980.

Boulard, René, Langlois, S., Légaré G.. **Enquête auprès des diplômés (1978) de la Faculté des sciences sociales de l'Université Laval,** Université Laval, mai 1979.

Brassard, Claire, Nash, Jerry, St-Arnaud, Micheline, Tremblay, Marie-Pierre. **Les femmes à l'Office National du film: une étude sur l'égalité au travail.** ONF, 1978, 430 p.

Bureau de l'égalité des chances, Radio-Canada. **L'égalité au travail, une réalité à Radio-Canada.** Un rapport du bureau de l'égalité des chances, Ottawa, septembre 1977, 18 p.

Carnagie Commission on Higher Education. **Opportunities for women in higher education: their current participation, prospects for the future and recommendations for action.** New York, McGraw-Hill, 1973, 282 p.

Carter-Gagné, Marlène. **Mobilité, scolarité et évaluation de la compétence par le jury.** Programme d'égalité des chances, ministère de la fonction publique, juin 1979, 73 p.

Chénard, Pierre. **Analyse descriptive des caractéristiques socio-économiques et motivations des étudiants de l'UQUAC, l'UQAR, l'UQTR et de CEUCQ,** Service de la recherche institutionnelle Vice-présidence à la Planification, septembre 1979, (revu le 23-10-79)

Cloutier, Richard. **La garderie c'est pour jouer, l'école c'est pour apprendre.** Université Laval, 1979

Coleman, James. "The concept of Education opportunity". **Harvard Education Review,** vol. 38, no 1, 1968

Commission d'étude sur les universités. **Comité d'étude sur l'organisation du système universitaire,** partie III, rapport mai 1979, Gouvernement du Québec.

Commission d'étude sur les universités. **L'université et la société: une interdépendance à redéfinir.** Rapport du Comité d'étude sur l'Université et la société québécoise, Québec, mai 1979, 83 p.

Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme. **Les obstacles à l'égalité des femmes dans la fonction publique fédérale.** Ottawa, janvier 1979, 81 p.

Conseil national du bien-être. "La pauvreté au Canada." **bulletin d'octobre 1979,** Ottawa

Conseil des Universités. **L'Université québécoise des années 80.** Avis du Conseil des Universités sur trois rapports de la commission d'étude sur les universités 7 mars 1980.

Conseil du statut de la femme. **L'Accès à l'éducation pour les femmes au Québec.** Québec, décembre 1976, 68 p.

Conseil du statut de la femme. **Politiques d'implantation d'égalité des chances dans la fonction publique,** texte non publié, septembre 1979.

Conseil du statut de la femme. **Pour les Québécoises: égalité et indépendance.** Québec, 1978, 335 p.

Convention collective de travail entre l'Université Laval et le Syndicat des employés de l'Université Laval. SCFP local 2500 (FTQ — CTC), juin 1975 à mai 1979

Convention collective entre l'Université Laval et le Syndicat des professeurs de l'Université Laval. 1978-1981

Cousineau, Jean-Michel. **Le marché du travail des diplômés universitaires au Québec.** Conseil des Universités, novembre 1979.

Dandurand, Pierre, Fournier Marcel, Perreault Isabelle, Bernier Léon. **Les études universitaires au féminin. Situation des étudiants dans les universités québécoises avec référence particulière au cas de l'Université Laval.** avril - mai 1980, 116 p.

De Sève, Michel, Langlois Simon. **Les hommes et les femmes dans la fonction publique du Québec.** Une étude de cas, ministère de la fonction publique, 1977, 563 p.

Le Devoir, "Féminin-Pluriel". **Le Devoir,** 21 avril 1980.

Le Devoir. "Les travailleuses et l'accès à la syndicalisation: la situation réelle". **Le Devoir,** 29 février 1980.

Études féminines au Canada en 1978. Documentations sur la recherche féministe 9 (DRF), 1978.

Fahmy-Pomerleau, Pauline. "Aspirations prédominantes et aspirations professionnelles des adolescentes de Québec". **Orientation professionnelle,** v.8 (4) hiver 1972

La fédération des associations des professeurs des universités du Québec. **Étude préliminaire: l'impact du syndicalisme universitaire sur la discrimination salariale des femmes.** Montréal, novembre 1978.

La Fédération des associations de professeurs des universités du Québec. **La situation de la femme dans les universitas québécoises.** Montréal avril 1978.

Ferland, Mario, "Pour une définition des concepts d'éducation permanente d'éducation des adultes, de formation continue, etc.". **Le Fil des Evènements,** 27 mars 1980.

Gallas, Nesta M. Symposium Editor. "Women in Public administration". **Public administration Review,** Washington, July-August 1976.

Gillet, Margaret & al. **Teaching and research on Women at McGill.** December 1976, 46 p.

Groupe interdisciplinaire pour l'enseignement et la recherche sur la situation des femmes à l'Université du Québec à Montréal, 1977, 43 p.

Howe, F. **A report of the National Advisory Council on Women's Education Programs.** New York, June 1977, 104 p.

Landry, Louise. **Identification de la clientèle adulte de l'Université laval,** Service d'orientation et counseling, juin 1979 (à paraître)

Langlois, Simon. **Enquête auprès des diplômés de la Faculté des sciences sociales del'Université Laval,** texte non publié, mai 1979.

Langlois, Simon. "Vers une nouvelle position du problème de l'inégalité entre les hommes et les femmes durant l'emploi". **Ressources humaines plus.** Ministère de la fonction publique du Québec, vol. 2, no 1, juin 1977.

Leblanc, Napoléon. **Certains aspects de l'Éducation permanente à l'Université Laval,** août 1976.

Loether, Herman J., McJavish, Donald C. **Description Statistics for Sociologists: an introduction,** Allyn and Bacon Inc., Boston 1974.

Mackie, Marlene. "On Congenial Truths: A Perspective on Women's Studies". **Rev. Canad. Soc. & Anth.** 14 (1), 1977

Malo, Louise. Statistiques appliquées à la Sociologie. Presses de l'Université de Montréal, 1973

McLeod, E.M., **Une étude sur les services de garderie dans les universités canadiennes.** Association des Universités et Collèges du Canada, Ottawa 1975, 47 p.

Mémoire du Regroupement des Femmes de l'Université Laval au comité d'étude sur la condition féminine à l'Université Laval, 6 p.

Méthé, Claire. **Les valeurs des jeunes et leur changement.** mars 1980, 91 p.

Ministère des affaires sociales. **Rapport final du Comité sur la non-discrimination dans les avantages sociaux.** Gouvernement du Québec, décembre 1976.

Ministère de L'Éducation. **Relance à l'Université.** Direction des politiques et planification, gouvernement du Québec, 1979

OCDE. **Les relations entre l'enseignement supérieur et la collectivité,** 1978.

O'Connor, Blumhagen, Johnson, Kathleen and Walter D. "Women's Studies: Awakening Academe. Introduction". **The Social Science Journal.** vol. 14, no 2, April 1977.

Osborn, Ruth H. "Women's Studies Programs: Successful input to nonsexist Learning". **Journal of Teacher Education.** 26:4, Winter 1975.

Ostry, S., Zaidi M.A. **Labour Economic in Canada.** Toronto, MacMillan, 1979.

Pelletier, Gérard. Le Service d'accueil, exposé présenté dans le cadre des réunions d'information de la Forêt Montmorency, Université Laval, octobre 1979.

Protocole entre l'Université Laval et l'Association du personnel administratif et professionnel de l'Université Laval inc., 1976 et 1978.

Stimpson, Catherine, "The New Feminism and Women's Studies". **Change.** Septembre, 1973.

Université de Montréal. **Rapport annuel.** 1978-79.

Université Laval. **Bibliothèque, plan directeur triennal,** 1979-82. Québec, janvier 1979, 136 p.

Université Laval, Bureau de l'utilisation des locaux. **Inventaire de l'équipement universitaire, liste revisée des codes de fonction et définition des fonctions.**

Université Laval. **Cahier des nominations.** Greffe de l'Université, Bureau du secrétaire général.

Université Laval. Commission d'étude sur l'avenir de l'université Laval. **Pour une reconnaissance de l'Université Laval.** Rapport de la Commission d'étude sur l'avenir de l'Université Laval. Québec, septembre 1979, 347 p.

Université Laval. **Le service des résidences, Université Laval,** Québec, SR 9 (01-79).

Université Laval. **Les régimes d'assurances collectives de l'Université Laval.** Juin 1979.

Université Laval. **Liste du personnel du SAS 1979-80.**

Université Laval. **Personnel régulier à temps plein.** Fichiers du personnel et du VRAPE, 1979.

Université Laval. **Plan directeur triennal 1979-82 du Service des activités sportives.** Décembre 1978.

Université Laval. **Rapport du service des activités sportives au directeur général de Vie Étudiante** 1978-79.

Université Laval. **Régime de rentes de l'Université Laval. Refonte administrative du règlement.** Février 1979.

Université Laval. **Service des activités sportives. Statistiques d'inscriptions.** Hiver 1979 et tableau comparatif des inscriptions au Service des activités sportives.

Université Laval, **Statistiques no 16.** Bureau du registraire.

Verville, Thérèse. **Enquête sur les agressions physiques ou morales à connotation sexuelle.**

Vickers, Jill. **But can you type? Canadian universities and the status of women.** Toronto CAUT, Clarke, Irwin, 1977, XIII, 142 p.

ANNEXE I

MANDAT ET FONCTIONNEMENT DU COMITÉ

MANDAT DU COMITÉ

Le Comité d'étude sur la condition féminine à l'Université Laval a été formé en février 1979 par le Recteur Jean-Guy Paquet dont il a reçu le mandat suivant

— Analyser la politique d'ensemble de la condition féminine présentée par le Conseil du Statut de la femme au Ministre responsable et au Ministre d'État au développement social en ce qui a trait aux recommandations qui présentent une incidence pour l'Université Laval;

— Recommander, dans l'esprit de la politique d'ensemble, des moyens améliorant la condition des femmes à l'Université Laval.

COMPOSITION DU COMITÉ

Présidente:
Christine Piette, professeur,
Département d'histoire

Professeurs:
Renée Cloutier,
Département d'administration et de politique scolaires

Colette Gendron, (en remplacement de Janine Pinet, depuis juin 1979)
École des Sciences infirmières

Professionnelles:
Agathe Garon,
Bibliothèque

Francine Roy-Seguin,
Service organisation et méthodes

Employées de soutien
Madeleine Denis,
École des Gradués

Marie-Josée L'Archevêque
Département des littératures

Étudiantes:
Hélène Buteau,
Département de sociologie

Marie Lamarre. (en remplacement de Lucie Saint-Gelais, à partir de septembre 1979)
Faculté des Sciences de l'administration

FONCTIONNEMENT DU COMITÉ

Le Comité a tenu entre 12 avril 1979 et le 2 octobre 1980, vingt-quatre réunions générales sans compter les nombreuses réunions de sous-comités.

Il a disposé d'un budget de $39,200.00 pour la période du 1er juin 1979 au 31 mai 1980. Pour terminer son mandat, il a disposé de $20,000.00.

Dès le début de son travail de recherche, trois sous-comités ont été constitués.

L'Université: milieu de formation
Renée Cloutier,
Madeleine Denis,
Agathe Garon,
Colette Gendron,
Marie Lamarre,
Christine Piette

L'Université: milieu de travail
Hélène Buteau,
Marie Lamarre,
Francine Roy-Séguin

L'Université: milieu de vie
Colette Gendron,
Marie-Josée L'Archevêque,
Christine Piette

MÉTHODE DE TRAVAIL

Dans un premier temps, le Comité a inventorié, au plan statistique, les données sur la situation des femmes dans tous les secteurs de l'Université. Outre les recherches menées par les membres du Comité, d'autres personnes y ont également contribué, en particulier, Lucie Lupien, Claire Méthé, Pierre Dandurand, Marcel Fournier, Léon Bernier, Isabelle Perrault et Renée-Lyse Roy.

Dans un second temps, il a vérifié les données factuelles dont il disposait par rapport au vécu des femmes à l'Université Laval. Il a d'abord organisé une rencontre avec une vingtaine de personnes qui avaient déjà manifesté un intérêt pour le travail du Comité. Deux autres rencontres ont été réalisées, la première avec des employées de soutien, la deuxième avec des employées professionnelles et professeurs sélectionnées au hasard. De plus, trois réunions ont été tenues avec les étudiantes(ts): l'une avec des étudiantes entrées à l'Université par le Service d'accueil, l'une avec des présidentes(ts) d'associations étudiantes et une troisième avec les personnes qui se sont présentées après une appel public. Enfin, le Comité a également rencontré les exécutifs du SEUL, de l'APAPUL et du SPUL, de même que le Regroupement des femmes de l'Université Laval et le groupe Actions-femmes. Le Regroupement des femmes de l'Université Laval, à cette occasion, nous a soumis un mémoire.

Deux autres réunions publiques ont regroupé une soixantaine de femmes pour la plupart employées à l'Université Laval.

Ces rencontres ont toute été organisées sur une base non-directive, c'est-à-dire, sans ordre du jour précis. Leur objectif consistait à renseigner les membres du Comité sur la façon dont les femmes se percevaient à l'Université Laval et sur les problèmes particuliers qu'elles identifiaient.

De plus, douze responsables de secteurs administratifs ou pédagogiques ont été interviewés pendant environ une heure par une animatrice du Comité, madame Marie Larochelle.

Nous avons par ailleurs, reçu de nombreux témoignages, soit par des entretiens individuels ou par lettres.

RAPPORT PRÉLIMINAIRE

Au milieu du mois de mai 1980, le Comité d'étude sur la condition féminine a remis au Recteur un rapport préliminaire d'environ 800 pages. Ce rapport comportait un grand nombre d'études regroupées selon les trois aspects: milieu de formation, milieu de travail et milieu de vie, rédigées par des membres du Comité, par des assistantes de recherches et une équipe de sociologues de l'Université de Montréal. Au milieu du mois de juillet 1980, cent-soixante-dix-neuf recommandations indiquant la suite qui devrait être donnée au rapport final ont été soumises au Recteur.

REMERCIEMENTS

Nous avons bénéficié au cours de notre travail de l'aide et des commentaires d'un très grand nombre de personnes à l'intérieur et à l'extérieur de l'Université.

Le Recteur lui-même, s'est intéressé de près au déroulement de nos travaux et madame Danielle Garcia, adjointe au Recteur, a constitué un soutien administratif important.

Nous remercions tous ceux qui ont participé de près ou de loin à ce rapport, soit pour leur présence aux diverses rencontres du Comité, soit pour leur collaboration offerte dans le cadre de nos travaux.

Nous tenons à souligner particulièrement la contribution de madame Pierrette Morissette-Dionne, secrétaire du Comité, dont nous avons apprécié l'initiative, le dynamisme et l'efficacité. Nous mentionnons également la collaboration soutenue de mesdames Louise Parent-Deslauriers et Jeanne Côté du CTI, de madame Jocelyne Fortin et de Monsieur Mario Garon du bureau du Registraire, de madame Yvonne Barthe et de monsieur Gérard Pelletier du Service d'accueil.

ANNEXE II

LISTE DES THÈSES RELATIVES À LA CONDITION FÉMININE

THÈSES EN COURS

"Les femmes et les ministères ordonnés" — Doctorat en Théologie

Suzanne CHAMPAGNE, s.c.s.l.
11445, 2e Avenue est
St-Georges de Beauce — G5Y 1W7 (3e cycle)

"Le droit d'Esther en justice pour les femmes sous le Régime français

Danielle BOISSINOT
190, Boul. St-Cyrille ouest
Québec (2e cycle)

"Connaître le vécu émotif des femmes chefs de famille: assistés sociales"

Hélène PRONOVOST
École de Service Social (2e cycle)

"Les hommes et les femmes en emploi dans le milieu universitaire: le cas de l'Université Laval"

Hélène BUTEAU
Département de Sociologie (2e cycle)

"L'influence du revenu de la femme sur la consommation des ménages québécois"

Marlen CARTER-GAGNÉ
Département de Sociologie (2e cycle)

"Simone de Beauvoir, prémonitrice de la libération de la femme"

Françoise FLYNN-SIMARD
Littérature française (2e cycle)

"La femme ainoise au 16e siècle"

Michèle GAULIN
Département d'Histoire (2e cycle)

"Le fait littéraire dans **Châtelaine** 1960-1975): évolution d'une pratique idéologique dans la presse féminine de masse au Québec"

Marie-Josée DESRIVIÈRES
Département des Littératures (3e cycle)

"Histoire de l'enseignement ménager au Québec, 1880-1966"

Nicole THIVIERGE
Département d'Histoire (3e cycle)

"Expériences d'éducation et d'animation tentées ces dernières années dans des associations et groupes de femmes".

François MORIN
Département de Sociologie (2e cycle)

"La gauche au Québec et la question nationale et partiellement la question féminine"

Pierrette BOUCHARD ST-AMANT
Département de Science Politique (2e cycle)

"La difficulté des femmes à s'affirmer"

Marie-France DESHAIES (2e cycle)
Département de Counseling et Orientation

"Quels sont les effets de la consultation individuelle d'un conjoint en psychothérapie sur le partenaire et sur leur relation de couple?"

Nicole DUFOUR
Département de Counseling et Orientation

"Motivations des étudiantes inscrites à un programme de 1e cycle, après une expérience au foyer ou sur le marché du travail: analyse qualitative"

Nicole LÉVESQUE
Département de Sociologie (2e cycle)

"Le cheminement de la carrière scientifique d'environ 150 femmes sur 2.000 chercheurs considérés"

Dominique MASCOLO
Département de Science Politique (3e cycle)

"Condition de la femme à l'intérieur de la cité universitaire: pratiques corporelles subies par la femme, celle-ci étant soumise à des modèles corporels normalisés"

Marie LAVOIE
Département de Sociologie (2e cycle)

"Étude de la présence des artistes féminines au sein de la production artistique québécoise des années 1935 à 1950".

Louise DÉRY
Histoire de l'art (2e cycle)

"Les effets psycho-sociaux du viol sur la femme violée"

Michelle GIRARD
École de Service social (2e cycle)

"Images de la femme canadienne française de 1870 à 1920"

Martine CROZAT
Département d'Histoire (3e cycle)

"Le thème de la libération dans l'oeuvre de Marcuse et la place faite à la femme dans ce projet"

Lucille ROY-BUREAU
Doctorat en Philosophie (3e cycle)

"La femme et la folie"

Francine SAILLANT
Département de Sociologie
(2e cycle)

THÈSES SOUTENUES

"Ajustement marital, rendement conjoint du couple à un test d'intelligence et processus de prise de décision"

Christiane CARRIER
École de Psychologie (2e cycle)

"Patrimoine et conjoint. L'évolution comparée de la place du conjoint dans la famille en France et au Québec à travers le droit des successions et des libéralités"

Mireille DAME-CASTELLI
Faculté de Droit (3e cycle)

"Les réactions de l'homme et de la femme devant la frustation"

Roger PICARD
École de Psychologie

"Communication conjugale en milieu défavorisé urbain québécois"

Micheline BOIVIN
Département de Sociologie (2e cycle)

"Travail industriel et vie familiale. Une étude des conséquences du système de production continue pour la vie familiale des travailleurs"

Marcel SIMARD
Département de Sociologie (2e cycle)

"Une variation des thèmes graphiques des deux personnes et de l'auto-portrait chez un groupe de délinquantes et d'adolescentes dites normales"

Jean VALLÉE
École de Psychologie (2e cycle)

"Les thèmes graphiques reliés à l'image maternelle dans les cas d'échec mitigé en français"

Richard SIROIS
École de Psychologie (2e cycle)

"Étude comparative du Mac par son application à des groupes d'adolescentes normales et délinquantes selon les média achromabique et chromatéque"

Jean AUDET
École de Psychologie (2e cycle)

"La perception du masculin chez la mère célibataire"

Suzanne SPENARD
École de Psychologie (2e cycle)

"L'évolution du travail de la femme au Québec de 1940 à 1979"

Francine BARRY-GOSSELIN
Département d'Histoire (2e cycle)

"L'anxiété des mères célibataires entre le 6e et le 9e mois de grossesse"

Yolande ALLARD
École de Psychologie (2e cycle)

"Perception de l'image du corps au moyen d'épreuves graphiques chez des sujets féminins célibataires et mariés"

Aline DUPONT
École de Psychologie (2e cycle)

"Aliénation et accomplissement de l'être selon Éliane AMADA LEVY-VALENSI"

Claudette LAFOND
Faculté de Philosophie (2e cycle)

"La présentation des conditions féminine et masculine dans les téléromans québécois récents"

Hélène TARDIF
Département de Sociologie (2e cycle)

"Une femme d'affaires en Nouvelle-France, Marie-Anne BARBEL"

Lilianne PLAMONDON
Département d'Histoire (2e cycle)

"Le thème de la malmariée dans la poésie lyrique des XIIe et XIIIe siècles en France du Nord"

Louise BOURQUE-RIBAULT
Département Littérature française

"Monographe du conte-type 590-A: l'épouse traîtresse dans la tradition canadienne-française"

Pauline ETHIER
Département d'Histoire (2e cycle)

"Poétique de Marie NOËL. Étude de langue, de style et de prosodie"

Marie-Jeanne DUCHARME
Département Littérature française (3e cycle)

"Notion de sujet et pratiques dans l'oeuvre de Marguerite DURAS"

Gabrielle FREMONT
Département Littérature française (3e cycle)

"Les réactions inconscientes de dépendance au test P.N. chez des enfants de 3 — 4 ans soumis à deux formules d'éducation (garderie versus maison)"

Nicole TREMBLAY
École de Psychologie (2e cycle)

"Coutumes et croyances de la naissance à St-Hilarion de Charlevoix"

Jean-Philippe GAGNON
Département d'Histoire (2e cycle)

"Signification symbolique et évolution selon l'âge et le sexe du thème du chemin public dans un dessin à thèmes suggérés, le mac chez des adolescents de 12 à 17 ans"

Laval BOLDUC
École de Psychologie (2e cycle)

"Le consentement des époux au mariage en droit québécois"

Prasan KIHAYASO
Faculté de Droit (2e cycle)

"L'étude et la comparaison de deux traductions des **Petits enfants du siècle** de Christine ROCHEFORT"

Katleen STEIN
Département de Linguistique (2e cycle)

"Laure CONAN ou l'anonymat sexuel. Essai d'étude psycho érotique"

Francine BELLE-ISLE
Département Littérature québécoise (2e cycle)

"Le statut de la femme dans la fonction publique québécoise"

Hélène GARNEAU
Science Politique (2e cycle)

"Signification des activités de travail (professionnelles) et hors-travail (extra professionnelles) pour des femmes occupant certains postes de professionnelles à la Fonction Publique du Québec"

Hélène GOSSELIN
Département Relations Industrielles (2e cycle)

"Pénurie ou surplus d'infirmières au Québec"

Claude MICHAUD
Département d'Économique (2e cycle)

"Relation entre la conception qu'ont les étudiants du rôle de la femme dans la société

et leurs aspirations scolaires et professionnelles"

Manuel RIBEIRO
Département Administration scolaire (2e cycle)

"La représentation de la femme dans le roman d'espionnage **Les aventures étranges de l'Agent LXe-13, l'as des espions canadiens,** Pierre SAUREL"

Marie-Josée DESRIVIÈRES
Département Littérature québécoise (2e cycle)

"Le choix du conjoint à St-Félicien"

Louise POTVIN-OUELLET
Département d'Anthropologie (2e cycle)

"La femme et la société dans la littérature sentimentale populaire québécoise 1940- 1960"

Caroline BARRETT
Département Littérature québécoise (2e cycle)

"L'évolution des personnages féminins de **Rue des Pignons**"

Christine EDDIE
Département Littérature québécoise (2e cycle)

ANNEXE III

Questionnaire destiné au personnel de soutien

Guy Trudel
79/08/16

S.v.p. retourner le questionnaire au Comité d'étude sur la condition féminine, chambre 1548, Tour des Arts
(tél.: 5598)

N.B. ENCERCLEZ OU COCHEZ VOTRE RÉPONSE

SECTION I

1. Combien d'années de scolarité avez-vous complétées?

   Nombre d'années: _____
   (PRÉCISEZ)

2. Quel était le plus haut diplôme que vous aviez obtenu **avant que vous ne commenciez à travailler pour l'Université Laval?**

Cours primaire	Cours secondaire (11e, 12e ou secondaire V)
École de secrétariat	Institut ou école technique
Diplôme d'études collégiales (CEGEP)	Cours Classique (B.A.)
Premier cycle universitaire	Deuxième cycle universitaire
Troisième cycle universitaire	Autre _____ (PRÉCISEZ)

3. Depuis que vous travaillez à l'Université Laval, avez-vous suivi des cours qui ont augmenté votre comptétence?

   Oui Non

4. À quel niveau et dans quelle spécialité ou discipline avez-vous suivi ces cours?

Niveau (ENCERCLEZ)	**Spécialité ou discipline** (PRÉCISEZ)
1- Secondaire	1- _____
2- École de secrétariat	2- _____
3- Collégial	3- _____
4- Universitaire	4- _____
5- Autre _____	5- _____
_____	_____

5. Avez-vous obtenu un diplôme à la fin des cours que vous avez suivis depuis que vous travaillez à l'Université Laval?

   Oui Non

6. Avez-vous bénéficié de l'aide de l'Université Laval lorsque vous avez suivi ces cours?

   Oui Non

7. Avez-vous l'intention, dans les deux prochaines années, d'accroître votre niveau de scolarité?

   Oui Non

8. **À quel niveau et dans quelle spécialité ou discipline avez-vous l'intention de vous perfectionner?**

Niveau (ENCERCLEZ)	**Spécialité ou discipline** (PRÉCISEZ)
1- Secondaire	1- _____
2- École de secrétariat	2- _____
3- Collégial	3- _____
4- Universitaire	4- _____
5- Autre _____	5- _____
_____ (PRÉCISEZ)	_____

9. Veuillez dresser la liste de tous les emplois que vous avez occupés **depuis la fin de vos études régulières,** y compris les emplois occupés dans une même entreprise, **en commençant par votre emploi actuel** (ne pas inclure les emplois d'été ou le travail à temps partiel durant vos études régulières).

DE	A	TITRE DU POSTE ET NATURE DU	STATUT (ENCERCLEZ)	TYPE D'ENTREPRISE (ENCERCLEZ)
_____ 19_____ mois année	_____ 19_____ mois année		1- Plein temps 2- Temps partiel	1- Gouvernementale: Fonction publique 2- Para-gouvernementale: Hôpitaux, École, Université CLSC, etc. 3- Entreprise privée 4- Autre: _____ (PRÉCISEZ)
_____ 19_____ mois année	_____ 19_____ mois année		1- Plein temps 2- Temps partiel	1- Gouvernementale: Fonction publique 2- Para-gouvernementale: Hôpitaux, École, Université CLSC, etc. 3- Entreprise privée 4- Autre: _____ (PRÉCISEZ)

DE	A	TITRE DU POSTE ET NATURE DU	STATUT (ENCERCLEZ)	TYPE D'ENTREPRISE (ENCERCLEZ)
_____ 19_____ mois année	_____ 19_____ mois année		1- Plein temps 2- Temps partiel	1- Gouvernementale: Fonction publique 2- Para-gouvernementale: Hôpitaux, École, Université CLSC, etc. 3- Entreprise privée 4- Autre: _____ (PRÉCISEZ)
_____ 19_____ mois année	_____ 19_____ mois année		1- Plein temps 2- Temps partiel	1- Gouvernementale: Fonction publique 2- Para-gouvernementale: Hôpitaux, École, Université CLSC, etc. 3- Entreprise privée 4- Autre: _____ (PRÉCISEZ)

10. Depuis la fin de vos études régulières, avez-vous passé une ou plusieurs périodes sans travailler ou sans avoir un emploi rémunéré pendant plus de six mois?
(NE PAS TENIR COMPTE DES VACANCES ANNUELLES, DES PÉRIODES DE GRÈVE OU DE "LOCKOUT")

Oui Non

12. A) De façon générale, avez-vous l'intention de travailler jusqu'à l'âge reconnu pour la retraite sans interruption?

Oui _____ 1- PASSEZ LA QUESTION 13.

Non _____ 2- RÉPONDEZ À LA PARTIE B.

Ne sais pas _____ 3

B) Il peut exister une foule de raisons pour vouloir arrêter de travailler; parmi les raisons suivantes, laquelle peut le mieux expliquer votre intention d'arrêter de travailler?

J'ai l'intention de retourner aux études à plein temps _____ 1

J'ai l'intention d'avoir un ou des enfants et de m'en occuper à plein temps _____ 2

J'ai l'intention de me marier et de m'occuper aux soins du foyer à plein temps _____ 3

J'ai l'intention d'arrêter de travailler pendant quelque temps afin de voyager _____ 4

Je n'aime pas travailler, j'arrêterai de travailler dès que je pourrai _____ 5

Autre: _____ 6

(PRÉCISEZ)

SECTION II

13. Dans l'ensemble, avez-vous l'impression que la catégorie d'emploi dans laquelle vous êtes classifiée présentement (secrétaire, commis, etc.) est surtout réservée aux hommes, aux femmes ou indifféremment aux hommes et aux femmes?

Surtout aux hommes Surtout aux femmes

Indifféremment aux hommes et aux femmes

Ne sais pas

14. De façon générale considérez-vous que le travail que vous faites présentement pourrait en principe être exécuté surtout par un homme, surtout par une femme ou indifféremment?

Surtout par un homme Surtout par une femme

Indifféremment par un homme ou une femme

Ne sais pas

15. A compétence égales, si une personne du sexe opposé au vôtre occupait votre poste, croyez-vous que son salaire serait supérieur, comparable ou inférieur à ce que vous gagnez présentement?

Son salaire serait supérieur Son salaire serait comparable

Son salaire serait inférieur Ne sais pas

11. Veuillez dresser la liste de chacune des périodes où vous n'avez pas travaillé pendant plus de deux mois et encerclez la raison principale de votre arrêt pour chaque période.

Période d'arrêt		Raison principale						
Année	Durée	Perte d'emploi	Maladie, accident	Retour aux études	Raison familiale	Projet personnel		Autre
19 ____	____ précisez	1	2	3	4	5	6	____ précisez
19 ____	____ précisez	1	2	3	4	5	6	____ précisez
19 ____	____ précisez	1	2	3	4	5	6	____ précisez
19 ____	____ précisez	1	2	3	4	5	6	____ précisez
19 ____	____ précisez	1	2	3	4	5	6	____ précisez
19 ____	____ précisez	1	2	3	4	5	6	____ précisez

16. Présentement, votre supérieur immédiat est-il un homme ou une femme?

Un homme Une femme

17. À compétence et expériences égales, considérez-vous qu'une femme a plus de chance, autant de chance, moins de chance ou aucune chance d'être votre supérieur immédiat?

Une femme a plus de chance qu'un homme
Une femme a autant de chance qu'un homme
Une femme a moins de chance qu'un homme
Une femme n'a aucune chance
Ne sais pas

18. Dans l'ensemble, préférez-vous avoir un homme ou une femme comme supérieur immédiat?

Un homme Une femme
Un ou l'autre, cela n'a pas d'importance
Ne sais pas

19. Dans l'ensemble, considérez-vous que vos chances de promotion dans un autre poste à l'Université Laval sont très bonnes, bonnes, faibles ou très faibles?

Très bonnes Bonnes
Faibles Très faibles

20. Pour vous, est-ce qu'obtenir une promotion est une chose très importante, importante, peu importante ou pas du tout importante?

Très importante Importante
Peu importante Pas du tout importante

21. Est-ce que la seule façon pour vous d'obtenir une promotion serait d'aller travailler dans un autre service, département ou faculté?

Oui Non

22. Présentement, **dans le service où vous travaillez,** la fait que vous soyez une femme ou un homme peut-il jouer contre vous afin d'obtenir une promotion?

Oui Non

23. Êtes-vous actuellement arrivé(e) à la rémunération maximale pour le poste que vous occupez?

Oui Non Ne sais pas

24. Si un autre employeur que l'Université Laval vous offrait un emploi avec une augmentation de salaire de 10%, seriez-vous très intéressé(e), intéressé(e), peu intéressé(e), ou pas du tout intéressé(e) à l'accepter?

Très intéressé(e) — Intéressé(e)
Peu intéressé(e) — Pas du tout intéressé(e)
Ne sais pas

25. Dans l'ensemble, diriez-vous que votre travail vous apporte beaucoup de satisfaction, une satisfaction relative, peu de satisfaction ou aucune satisfaction personnelle?

Beaucoup de satisfaction — Satisfaction relative
Peu de satisfaction — Aucune satisfaction
Ne sais pas

26. De façon générale, avez-vous l'impression que le travail que vous faites est très apprécié, apprécié, peu apprécié ou pas du tout apprécié de votre supérieur immédiat?

Très apprécié — Apprécié
Peu apprécié — Pas du tout apprécié
Ne sais pas

27. Dans le service, département ou faculté où vous travaillez présentement avez-vous déjà eu l'impression qu'il est plus difficile pour une femme ou plus difficile pour un homme?. . .

	Plus difficile pour une femme	Plus difficile pour un homme	Pas de différence entre homme et femme	NSP
a) . . . d'obtenir une promotion?	_____	_____	_____	_____
b) . . . d'obtenir une mutation dans un autre service, département ou faculté?	_____	_____	_____	_____
c) . . . de choisir la date de ses vacances annuelles?	_____	_____	_____	_____
d) . . . d'avoir un meilleur salaire?	_____	_____	_____	_____
e) . . . d'avoir des responsabilités?	_____	_____	_____	_____
f) . . . de se perfectionner en suivant des cours?	_____	_____	_____	_____
g) . . . d'obtenir de l'aide pour exécuter un travail?	_____	_____	_____	_____
h) . . . d'obtenir des congés spéciaux?	_____	_____	_____	_____

	Plus difficile pour une femme	Plus difficile pour un homme	Pas de différence entre homme et femme	NSP
i) . . . de planifier son travail?	_____	_____	_____	_____
j) . . . de faire valoir ses opinions en général?	_____	_____	_____	_____

28. Croyez-vous que les secrétaires devraient être rémunérées en fonction du travail qu'elles font ou en fonction du rang et de l'importance de leur supérieur immédiat?

En fonction du travail — En fonction du supérieur immédiat

Les deux — Ne sais pas

29. De façon générale, êtes-vous très satisfait(e), satisfait(e), peu satisfait(e), ou pas du tout satisfait(e) de chacune des conditions de travail qui suivent?

	Très satisfait(e)	Satisfait(e)	Peu satisfait(e)	Pas du tout	NSP
Le salaire	1	2	3	4	8
Les vacances	1	2	3	4	8
Les congés de maternité	1	2	3	4	8
Les congés de maladie	1	2	3	4	8
Les congés fériés	1	2	3	4	8
L'horaire de travail	1	2	3	4	8
Le système de retraite	1	2	3	4	8
Les autres avantages sociaux	1	2	3	4	8
Les possibilités de promotion	1	2	3	4	8
Les possibilités de mutation, de transfert	1	2	3	4	8
L'expérience acquise	1	2	3	4	8
Le programme de perfectionnement	1	2	3	4	8

30. Pour chacune des deux formules suivantes de congé de maternité, quelle devrait être la durée normale d'un congé de maternité?

A- Durée d'un congé de maternité **NON-RÉMUNÉRÉ**: _____
nombre de mois

B- Durée d'un congé de maternité **RÉMUNÉRÉ**: _____
nombre de mois

31. Quel devrait être le pourcentage du salaire payé pendant le congé de maternité rémunéré?

_____?
(précisez)

32. Depuis que vous êtes sur le marché du travail, auriez-vous préféré travailler à temps partiel à certains moments?

Oui Non Ne sais pas

33. Seriez-vous intéressé(e) par un poste à temps partiel à l'Université Laval?

Oui Non Ne sais pas

34. Quel est votre degré de connaissance du programme de perfectionnement du personnel auquel vous avez droit?

1- Je n'ai jamais entendu parler du programme de perfectionnement.
2- J'ai déjà entendu parler du programme de perfectionnement, mais sans plus.
3- Je connais bien le programme de perfectionnement.

SECTION III

Pour terminer, quelques questions particulières.

35. De quel groupe faites-vous partie à l'Université Laval? (métier, bureau, technique)

_____
(précisez)

36. En quelle année êtes-vous né(e)?

19 _____

37. De quel sexe êtes-vous?

1- Masculin
2- Féminin

38. Quel est votre état civil actuel?

Célibataire Marié(e)
Union libre Veuf(ve)
Séparé(e) (de fait ou légalement) Divorcé(e)

39. Combien d'enfants avez-vous?

(SI AUCUN ENFANT, ÉCRIRE ET PASSEZ À LA QUESTION SUIVANTE).

Nombre d'enfants: _____
(précisez)

40. Veuillez préciser l'année de naissance de chaque enfant et indiquez pour chaque enfant s'il est à votre charge entièrement, partiellement ou aucunement en commençant par le plus jeune enfant.

	Année de naissance	Charge de l'enfant		
		Entièrement	Partiellement	Aucunement
1—	19 _____	1	2	3
2—	19 _____	1	2	3
3—	19 _____	1	2	3
4—	19 _____	1	2	3
5—	19 _____	1	2	3
6—	19 _____	1	2	3

41. Combien d'enfants avez-vous l'intention d'avoir éventuellement?

(NE PAS TENIR COMPTE DES ENFANTS QUE VOUS AVEZ DÉJÀ SI C'EST LE CAS)

_____

NOMBRE D'ENFANTS

42. Dans quelle catégorie se situe votre salaire annuel brut présentement?

Moins de $5,999.	$10,500 à $11,999.	$16,500 à $17,999.
$6,000 à $7,499.	$12,000 à $13,499.	$18,000 à $19,999.
$7,500 à $8,999.	$13,500 à $14,999.	$20,000 à $24,999.
$9,000 à $10,499.	$15,000 à $16,499.	$25,000 et plus.

43. Dans quelle catégorie se situait votre revenu familial brut l'an dernier? (En incluant le revenu du conjoint et toutes les autres sources de revenu)

Moins de $9,999.	$25,000 à $29,999.
$10,000 à $14,999.	$30,000 à $39,999.
$15,000 à $19,999.	$40,000 à $49,999.
$20,000 à $24,999.	$50,000 et plus.

MERCI DE VOTRE COLLABORATION.

ANNEXE IV

QUESTIONNAIRE AUX RÉSIDENTES

1. Dans quelle catégorie d'âge vous situez-vous?

   17-20 ans 21-24 ans
   25-28 ans 29 ans et plus

2. Statut civil: Marié Célibataire (sans conjoint) Religieuse

3. Nationalité: Canadienne Si autre, précisez: _____

4. À quel programme êtes-vous inscrite? _____

5. À quel cycle êtes-vous?

   1er cycle 2e cycle
   3e cycle Autre précisez: _____

6. Pour quel motifs avez-vous choisi d'habiter en résidence?

   Raisons monétaires Proximité de vos cours
   Incapacité de trouver un appartement
   Plus grande capacité de rencontrer d'autres étudiants(es)
   Autres, précisez: _____

7. Avez-vous déjà habité en résidence ailleurs qu'à l'Université Laval?

   Si oui, précisez: _____
   Non

8. Est-ce votre première expérience d'habitation seule?

   Oui Non

9. Avez-vous obtenu une chambre dans le pavillon demandé?

   Oui Non

10. Dans quel pavillon avez-vous obtenu une chambre?

    Pavillon Lacerte Pavillon Parent
    Pavillon Biermans-Moraud Pavillon Lemieux

    Celles qui habitent au Pavillon Lacerte passez à la question 13.

11. L'alternance des étages hommes-femmes dans votre pavillon vous paraît-elle adéquate?

    Oui Non Sans opinion

12. L'aménagement des salles de toilettes vous satisfait-il?

    Oui Non
    Précisez: _____

13. Souhaiteriez-vous une résidence spécialement réservée aux couples?

    Oui Non

14. Avez-vous déjà subi des intimidations à caractère sexuel?

Oui Non

Si oui, précisez

Dans votre chambre	Dans les couloirs souterrains
Dans un ascenseur	Dans un bureau de professeur

Ailleurs sur le campus, précisez: _____

Précisez quel type d'intimidation:

Attouchement	Poursuites
Voyeurisme	Autres, précisez: _____

15. Avez-vous déjà subi des agressions à caractère sexuel?

Oui Non

Si oui précisez:

Dans votre chambre	Dans les couloirs souterrains
Dans un ascenseur	Dans un bureau de professeur

Ailleurs sur le campus précisez: _____

Précisez quel type d'agression:

Viol	Menaces de viol
Tentative de viol	Autre, précisez: _____

16. Combien de fois par semaine avez-vous à sortir seule le soir sur le campus?

Aucune	1 à 3 fois
4 à 6 fois	7 fois et plus

17. Par rapport aux possibilités d'intimidation ou d'agression, les mesures de sécurité sur le campus vous semblent-elles adéquates?

Oui Non

Nombre suffisant des agents de sécurité	Oui	Non	Ne sais pas
La fréquence de leurs tournées	Oui	Non	Ne sais pas
L'éclairage extérieur est suffisant	Oui	Non	Ne sais pas

Autres, précisez: _____

18. Souhaiteriez-vous un système d'alarme particulier en cas d'agression ou d'intimidation?

Dans chaque chambre	Oui	Non	Ne sais pas
À chaque étage	Oui	Non	Ne sais pas
Ailleurs sur le campus	Oui	Non	Ne sais pas

Si oui, précisez quel type d'alarme: _____

MERCI DE VOTRE COLLABORATION.

ANNEXE V

QUESTIONNAIRE SUR UN SERVICE DE GARDERIE À L'UNIVERSITÉ LAVAL

N.B. RÉPONDRE À UN SEUL QUESTIONNAIRE PAR FAMILLE

1. Sexe: Homme Femme

2. Statut à l'Université (n'inscrire qu'un seul statut)

Professeur	Étudiant 1er cycle
Chargé de cours	Étudiant 2e cycle
Personnel de soutien	Étudiant 3e cycle
Professionnel et administrateur	Étudiant extension de l'enseignement

Autres, spécifiez: _____

3. Étude ou travail à:

Temps complet	Temps partiel (moins de 12 crédits si étudiant)

4. À quelle faculté, école ou service se rattache votre principal champ d'étude ou de travail?

_____

5. Combien d'enfants d'âge pré-scolaire avez-vous pour chacune des catégories suivantes?

0 — 18 mois	18 mois à 3 ans
3 ans à 5 ans	5 ans à 6 ans

6. Êtes-vous intéressé(e) à un service de garderie sur le campus?

Oui Non

Pouponnière 0 — 18 mois	Garderie 18 mois à 3 ans
Pré-maternelle garderie 3 ans à 5 ans	Maternelle — garderie 5 ans à 6 ans
Halte-garderie	

7. Avez-vous déjà fait une demande au Centre-Jour?

Oui Non

Si oui, il y a combien de temps?

Moins d'un an	1 an
2 ans	3 ans et plus

8. Votre enfant est-il présentement en garderie sur le campus (Centre-Jour)?

Oui Non

9. Combien de mois par année êtes vous intéressé(e) à un service de garderie sur le campus?

année scolaire — septembre à mai

année complète — septembre à septembre

10. Quelles seraient les heures d'opération souhaitées?

Ouverture: 7 h 00	Fermeture: 17 h 30
7 h 30	18 h 00
8 h 00	18 h 30
Autres, spécifiez: _____	Autres, spécifiez: _____

MERCI DE VOTRE COLLABORATION

TABLE DES MATIÈRES

Introduction 1

PREMIÈRE PARTIE

L'UNIVERSITÉ : MILIEU DE FORMATION

I Les étudiantes 11

1. Profil des étudiantes 13

1.1 Où sont les étudiantes 13

Répartition par discipline 13
Répartition par cycle 28
Répartition par régime d'études 31

1.2 Qui sont les étudiantes ? 35

Origine académique et sociale 35
Âge, statut civil, charges familiales et professionnelles 43
Valeurs 46

2. Intégration et participation à la vie universitaire 52

3. Diplômées et marché du travail 58

Les diplômées 60
Recherche et obtention d'un emploi 62
Type d'occupation et conditions d'emploi 67
Écart hommes-femmes, pourquoi ? 68

4. Éducation permanente et étudiantes adultes 72

II **Recherche, enseignement et condition féminine** 93

1. Recherche 94
2. Recherche-action 97
3. Programmes et cours 98

DEUXIÈME PARTIE

L'UNIVERSITÉ : MILIEU DE TRAVAIL

I **Les secteurs d'emploi** 113

II **Les catégories d'emploi** 119

1. Personnel de soutien 119
2. Personnel administratif et professionnel 126
3. Personnel enseignant 136

III **La rémunération** 149

1. Salaire 149
2. Avantages sociaux 168

IV **Sélection, promotion et perfectionnement** 173

1. Sélection et promotion 173
2. Perfectionnement 178

V **Le personnel surnuméraire** 183

VI **Les perceptions de la femme au travail** 187

1. Rôles et caractéristiques 188
2. Conditions de travail 191

TROISIÈME PARTIE

L'UNIVERSITÉ : MILIEU DE VIE

I L'aménagement des lieux de travail et de vie 205

1. Locaux de travail 205
2. Résidences 207
3. Violence et sécurité 211

II Les services de santé et de garderie 215

1. Santé 215
2. Garderie 219

III Les loisirs 227

1. Activités sportives 227
2. Activités socio-culturelles 231

Pratiques administratives 235

Application du rapport 239

Liste des recommandations 243

Bibliographie 263

Annexe I : Mandat et fonctionnement du Comité 269

Annexe II : Liste des thèses relatives à la condition féminine 273

Annexe III : Questionnaire aux employées (és) de soutien 279

Annexe IV : Questionnaire aux résidentes 291

Annexe V : Questionnaire sur les besoins en garderie 293

92-0919

Page couverture: Division des publications
Ce rapport est la propriété de l'Université Laval